

基幹技能者実態調査 報 告 書

平成14年11月

基幹技能者評価・活用等検討委員会

財団法人 建設業振興基金

基幹技能者実態調査報告書 目次

基幹技能者実態調査に係るアンケート調査 及びヒアリング調査結果の概要・・・・・・・・・・・・・・・・	1
基幹技能者年齢別収入別一覧 及び経験年数別収入別一覧・・・・・・・・・・・・・・・・	4
基幹技能者ヒアリング調査報告書・・・・・・・・・・・・	22
建設現場における基幹技能者の労働実態 及び雇用形態等を把握するための実態調査報告書・・・・・・・・	42

基幹技能者実態調査に係るアンケート調査及びヒアリング調査結果の概要

アンケート調査については、平成14年3月に8業種10団体の「基幹技能者」総数11,456名の内1,092名及び経営者を対象に208名、合計1,300名を対象にアンケート調査票を郵送し、調査した。

また、アンケート回答者の内から、アンケート内容を補足するため8業種10団体の基幹技能者24名を選び各認定団体（建設業振興基金職員も同席。）が6月末から8月末にかけて直接本人に面接してヒアリング調査を実施した。

ヒアリング場所は認定団体の事務所、建設現場事務所等である。

なお、これらの調査は基幹技能者評価・活用等検討委員会の下部組織として設置した基幹技能者実態調査分科会の決定により、建設業振興基金が下記団体の協力を得て実施したものである。

アンケート調査及びヒアリング調査の対象となった8業種10団体の団体名及びヒアリング対象者の所属企業・氏名は以下のとおりである（敬称略）。

団 体 名	所 属 企 業	氏 名
(社) 日本電設工業協会	(株) セイブリベラ 誠和工機 (株) 北陸電気工事 (株) 旭電気工事 (株)	亀本 正治 松本 修治 中島 秀二 坪 和彦
(社) 日本造園建設業協会 (社) 日本造園組合連合会	(株) 奥原造園 (株) 相川造園 (有) たかはし園芸	奥原 正司 佐久間 留男 高橋 幸雄
(社) 日本機械土工協会	水谷建設 (株) 向井建設 (株) 壺山建設 (株)	水谷 信夫 菅野 邦夫 藤川 實
全国圧接業協同組合連合会	(有) 東京ガス圧接 東亜圧接	斉藤 透 前田 芳晴
(社) 日本建築板金板金協会	池田板金 (株) 村山板金 井出板金加工店 (有) 木下板金工業	池田 孝之 村山 正明 井出 浩一郎 木下 奉文

団 体 名	所属企業	氏 名
日本架設協会	植田建設工業（株） トキワエンジニアリング 伸和建設（株）	吾郷 学 杉崎 裕一 宮園 由起夫
（社）全国鉄筋工事業協会	矢島鉄筋工業（株） （株）武田	千葉 祐次 荻原 直人
（社）日本サッシ協会・ （社）カーテンウォール・防火開口部協会	（有）平田工業所 （株）藤原鋼業所 平井サッシ工業（株）	山口 貢一 氷野 明 山村 昌二

アンケート調査及びヒアリング調査の概要は次の通りである。

アンケート調査結果では、主なものとして次のような意見・要望があった。

- ・ 業界内外に対して基幹技能者の知名度が低いので、もっとPRをして欲しい。
- ・ 公的資格で無いため、評価・活用がされていない。
- ・ 現場では、事実上主任技術者業務を行っているので、基幹技能者認定証で建設業法に規定する主任技術者として認めて欲しい。
- ・ 経営事項審査の加対象にしたい。
- ・ 公共工事での基幹技能者の現場常駐を義務づけて欲しい。
- ・ 基幹技能者であることが現場ですぐ分かるようにして欲しい。
- ・ 講習等教育・訓練を受ける機会を増やして欲しい。
- ・ 処遇の改善を要望。
- ・ 現場での評価・位置付けの明確化

ヒアリング調査の結果でも、予想された事ではあるが、アンケート調査と同様、以下に掲げるような要望があった。

- ・ 基幹技能者の知名度を高めるため、PRのより一層の充実
- ・ 基幹技能者を、建設業法に規定する主任技術者として認めて欲しい、この場合基幹技能者認定証の提示で主任技術者として認定する。
- ・ 基幹技能者の名称の統一、腕章、シールの制定、施工体系図に基幹技能者の名前を記入する欄をもうける。
- ・ 一定規模以上の工事発注仕様書に「基幹技能者の常駐」を明記する。
- ・ 基幹技能者資格の評価・位置付けの明確化
- ・ 一般研修を含め、もっと高度な内容の講習を受けたい。
- ・ 資格更新講習、フォローアップ研修等受講機会を増やす。

- ・行政で基幹技能者の評価・活用について具体化して欲しい。。
- ・処遇の改善
- ・経営事項審査の加点対象にして欲しい。

等々様々な意見・要望が出されたが、これらの要望項目については、今後、基幹技能者周知・活用等分科会において検討することとしている。

その他として、女性労働力の活用、高齢者対応、特に最近では60歳または65歳になると、現場作業を拒絶されるとか、一律定年退職という事になるが、技能力は一定年齢に達したら駄目になるという事ではなく、むしろ加齢に伴い技に円熟味を増すということもあるので、年齢ではなく、身体が動けば色々な活用を考えてもらいたいという要望もあった。

また、ヒアリングの際に基幹技能者のPRの一貫として、基幹技能者データベースを立ち上げたので、振興基金のホームページにアクセスすれば、基幹技能者の職種、名前などが見られるようになっている事を説明し、現場事務所等で実際にパソコンで見せたところ、基幹技能者本人はもとより、雇用主、従業員等も結構関心を示し、基幹技能者本人から、今後仕事の励みになるなど喜ばれた。

基幹技能者年齢別収入別一覧
及び経験年数別収入別一覧

経験年数別・年齢別収入内訳

アンケート調査結果報告書は別に添付の通りであるが、収入については年収のみの分析結果しかまとめられていないため、分科会委員から経験年数別・年齢別収入内訳の集計を求められたので、以下にその集計結果をまとめて記載した。

なお、業種別集計については、データが比較的多い電気、造園、建築板金及び圧接の4業種については、集計を行ったが、データが少ない機械土工、架橋、サッシ・カーテンウォール、鉄筋については、特に集計はしていない。

業種全体

基幹技能者年齢別収入別一覧

業種全体では、30歳未満では年収が400万円未満となっているが、30歳以上の年齢層では、年収400万円以上600万円未満が約37%と最も多くなっている。

次いで年収600万円から800万円未満が約25%、800万円以上1000万円未満が約5%、年収1000万円以上が約1%いるが、年収400万円未満も全体で約9%を占めている。

回答者の中に収入を記載していない者が21%強いるが、これを差し引くと収入を回答した者の半数近くの年収が400万円以上600万円未満であることが分かる。

これを年代別でみると、30歳以上40歳未満の年代では、年収400万円以上600万円未満が約52%を占め、次いで600万円以上800万円未満が約14%となっているが、1000万円以上も1%程度いる。

この年代では、年収400万円以上600万円未満が最も多い。

40歳以上50歳未満の年代では、年収400万円未満が約5%弱で、年収400万円以上600万円未満が約34%、年収600万円以上800万円未満が約32%で、1000万円以上も約1%弱いる。

この年代では、年収400万円以上600万円未満が最も多いが、年収600万円以上800万円未満がわずかな差でこれに次いで多くなっている。

50歳以上60歳以上の年代では、年収400万円未満が約7%、年収400万円以上600万円未満が約34%、年収600万円以上800万円未満が約30%で、800万円以上1000万円未満が約8%、1000万円以上も約3%弱いた。

この年代も、40歳以上50歳未満の年代と同様の傾向を示している。

60歳以上の年代では、年収400万円未満が約30%、年収400万円以上600万円未満が約30%、年収600万円以上800万円未満が約24%、年収800万円以上1000万円未満が約18%となっており、1000万円以上はいなかった。

この結果、各年代を通して全体と同様年収400万円以上600万円未満が最も多かったが、60歳以上の年代では年収800万円以上1000万円未満が18%と多く、他の年代に比較すると高い収入の割合が多かった。

年代別では、30歳未満が2%弱、30歳以上40歳未満が26%強、40歳以上50歳未満が37%弱、50歳以上60歳未満が30%強、60歳以上が5%弱で、40歳以上50歳未満が全体の約37%を占め最も多かった。

基幹技能者経験年数別収入別一覧

業種全体の年収をみると、経験年数を問わず年収400万円以上600万円未満の層が約37%強と最も多く、次いで600万円以上800万円未満が約25%、400万円未満が約9%、800万円以上1000万円未満が約5%強、1000万円以上が約1%となっている。

これを経験年数別でみると、経験年数10年未満では年収400万円未満の約50%強と年収400万円以上600万円未満の約50%弱に集約されている。

経験年数が10年以上20年未満では、年収400万円以上600万円未満が48%強、年収600万円以上800万円未満が約14%、年収400万円未満が約11%となっており、年収1000万円以上も約1%となっている。

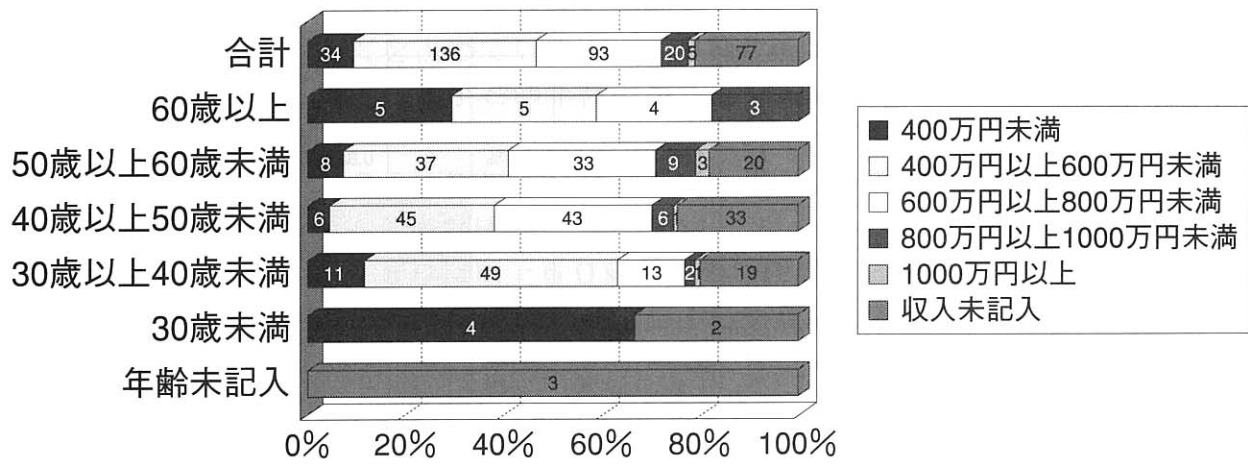
経験年数が20年以上30年未満では、年収600万円以上800万円未満が約35%と最も多く、年収400万円以上600万円未満が約32%、年収800万円以上1000万円未満と年収400万円未満がほぼ同じ割合で約4%弱となっていたが、1000万円以上も約1%となっている。

経験年数30年以上になると、年収400万円以上600万円未満が約35%と最も多く、600万円以上800万円未満が約27%、800万円以上1000万円未満が約12%、400万円未満が約11%弱で、1000万円以上は1%強であった。

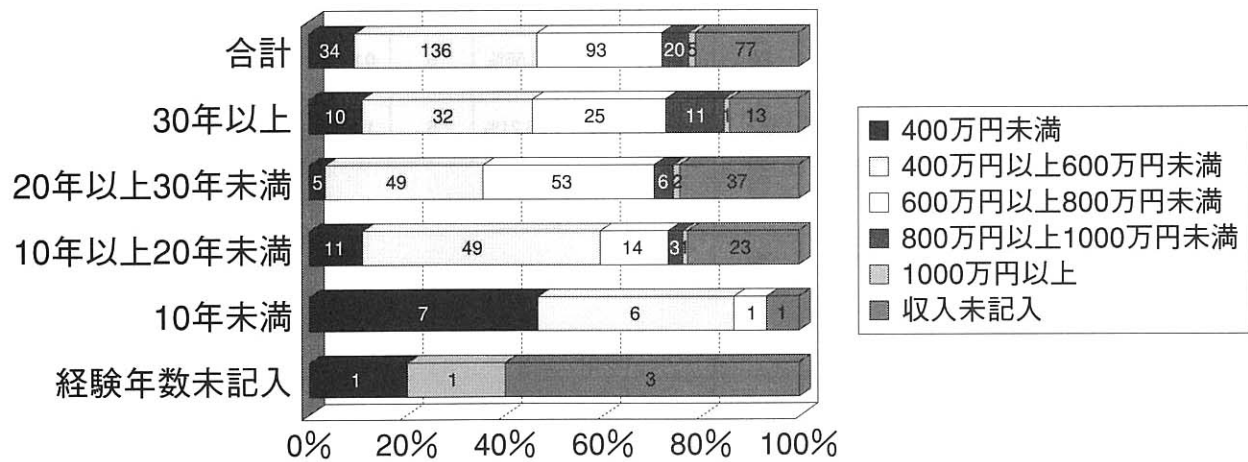
以上のことから、高年齢層の一部に比較的収入の高い層が見られるものの、一般的には高年齢層や経験年数が多くなると、年収面では逆に低下する傾向が窺われる。

経験年数別の割合では、経験年数10年未満が全体の4%強、10年以上20年未満が28%弱、20年以上30年未満が42%弱、30年以上が25%強となっており、20年以上30年未満の層が42%弱で最も多かった。

業種全体 基幹技能者年齢別収入別一覧



業種全体 基幹技能者経験年数別収入別一覧



業種全体 基幹技能者年齢別収入別一覧

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		年齢未記入		合計	
400万円未満	4	1.10%	11	3.01%	6	1.64%	8	2.19%	5	1.37%			34	9.32%
400万円以上 600万円未満			49	13.42%	45	12.33%	37	10.14%	5	1.37%			136	37.26%
600万円以上 800万円未満			13	3.56%	43	11.78%	33	9.04%	4	1.10%			93	25.48%
800万円以上 1000万円未満			2	0.55%	6	1.64%	9	2.47%	3	0.82%			20	5.48%
1000万円以上			1	0.27%	1	0.27%	3	0.82%					5	1.37%
収入未記入	2	0.55%	19	5.21%	33	9.04%	20	5.48%			3	0.82%	77	21.10%
合計	6	1.64%	95	26.03%	134	36.71%	110	30.14%	17	4.66%	3	0.82%	365	100.00%

業種全体 基幹技能者経験年数別収入別一覧

	10年未満		10年以上20年未満		20年以上30年未満		30年以上		経験年数未記入		合計	
400万円未満	7	1.92%	11	3.01%	5	1.37%	10	2.74%	1	0.27%	34	9.32%
400万円以上 600万円未満	6	1.64%	49	13.42%	49	13.42%	32	8.77%			136	37.26%
600万円以上 800万円未満	1	0.27%	14	3.84%	53	14.52%	25	6.85%			93	25.48%
800万円以上 1000万円未満			3	0.82%	6	1.64%	11	3.01%			20	5.48%
1000万円以上			1	0.27%	2	0.55%	1	0.27%	1	0.27%	5	1.37%
収入未記入	1	0.27%	23	6.30%	37	10.14%	13	3.56%	3	0.82%	77	21.10%
合計	15	4.11%	101	27.67%	152	41.64%	92	25.21%	5	1.37%	365	100.00%

電 気

基幹技能者年齢別収入別一覧

電気工事では、30歳以上40歳未満の年齢層では、年収400万円以上600万円未満がこの年代の約41%を占めているが、40歳以上50歳未満の年齢層では、年収600万円以上800万円未満がこの年代の40%を占め、50歳以上60歳未満の年齢層では、年収400万円以上600万円未満がこの年代の約38%を占め、60歳以上の年齢層では、年収600万円以上800万円未満が年収400万円以上600万円未満の層をわずかに抜いてトップになっている。

年収1000万円以上は50歳以上60歳未満の年齢層に2人いる。

このことから、年齢が高くなるにつれて、必ずしも収入が高くなるとは限らない状況が窺える。

また、年齢階層では40歳以上50歳未満が最も多く、全体の約39%を占めている。

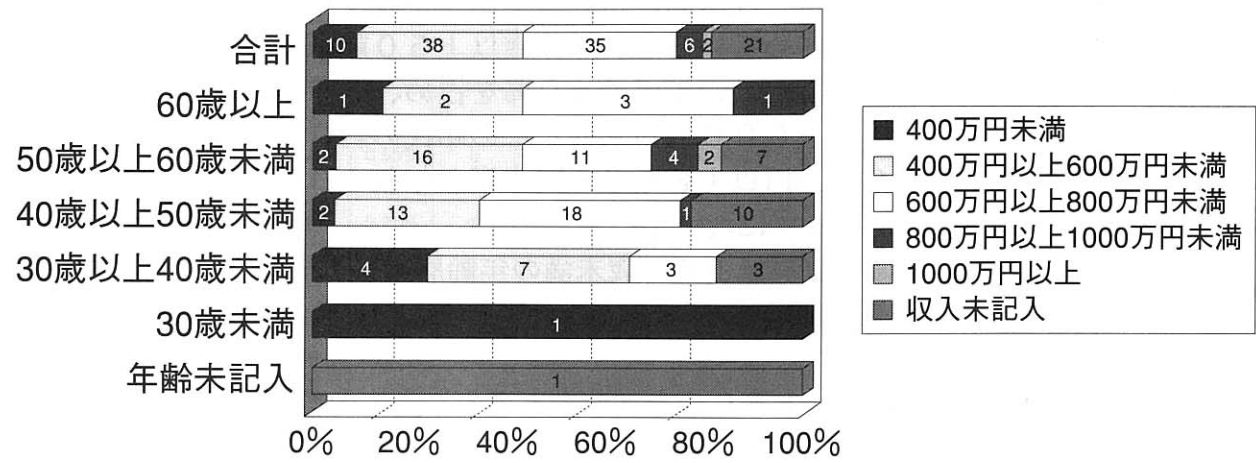
基幹技能者経験年数別収入別一覧

経験年数が10年未満の層では、年収400万円未満が最も多く、経験年数が10年以上20年未満の層では、年収400万円以上600万円未満の層がピークとなっており、経験年数が20年以上30年未満では、年収600万円以上800万円未満が最も多く、これが経験年数30年以上になると、年収400万円以上600万円未満が最も多くなり、経験年数30年を超えると年収が下がる傾向が窺える。

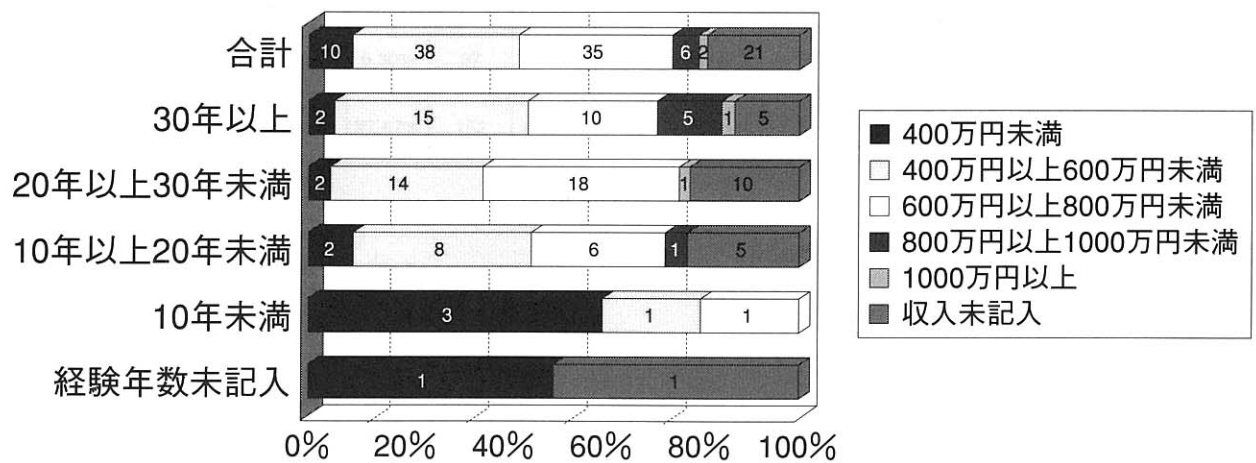
年収1000万円以上は、経験年数20年以上30年未満及び30年以上にそれぞれ1人ずついた。

また、経験年数別にみると、20年以上30年未満が全体の約40%を占めている。

電気 基幹技能者年齢別収入別一覧



電気 基幹技能者経験年数別収入別一覧



電気 基幹技能者年齢別収入別一覧

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		年齢未記入		合計	
400万円未満	1	0.89%	4	3.57%	2	1.79%	2	1.79%	1	0.89%			10	8.93%
400万円以上 600万円未満			7	6.25%	13	11.61%	16	14.29%	2	1.79%			38	33.93%
600万円以上 800万円未満			3	2.68%	18	16.07%	11	9.82%	3	2.68%			35	31.25%
800万円以上 1000万円未満					1	0.89%	4	3.57%	1	0.89%			6	5.36%
1000万円以上							2	1.79%					2	1.79%
収入未記入			3	2.68%	10	8.93%	7	6.25%			1	0.89%	21	18.75%
合計	1	0.89%	17	15.18%	44	39.29%	42	37.50%	7	6.25%	1	0.89%	112	100.00%

電気 基幹技能者経験年数別収入別一覧

	10年未満		10年以上20年未満		20年以上30年未満		30年以上		経験年数未記入		合計	
400万円未満	3	2.68%	2	1.79%	2	1.79%	2	1.79%	1	0.89%	10	8.93%
400万円以上 600万円未満	1	0.89%	8	7.14%	14	12.50%	15	13.39%			38	33.93%
600万円以上 800万円未満	1	0.89%	6	5.36%	18	16.07%	10	8.93%			35	31.25%
800万円以上 1000万円未満			1	0.89%			5	4.46%			6	5.36%
1000万円以上					1	0.89%	1	0.89%			2	1.79%
収入未記入			5	4.46%	10	8.93%	5	4.46%	1	0.89%	21	18.75%
合計	5	4.46%	22	19.64%	45	40.18%	38	33.93%	2	1.79%	112	100.00%

造 園

基幹技能者年齢別収入別一覧

造園工事では基幹技能者の年齢が高く、30歳未満は該当者が無く、30歳以上40歳未満に1人いるが、主力は40歳から60歳で、40歳以上50歳未満の年齢層では、年収が600万円以上800万円未満が最も多く、この年代の約34%を占め、次いで400万円以上600万円未満となっている。

50歳以上60歳未満の年齢層では、年収400万円以上600万円未満がこの年代の約37%を占め、次いで、年収600万円以上800万円未満となっている。

また、造園工事の基幹技能者は、40歳以上50歳未満が最も多く、全体の約56%を占め、次いで、50歳以上60歳未満となっているが、60歳以上はいない。

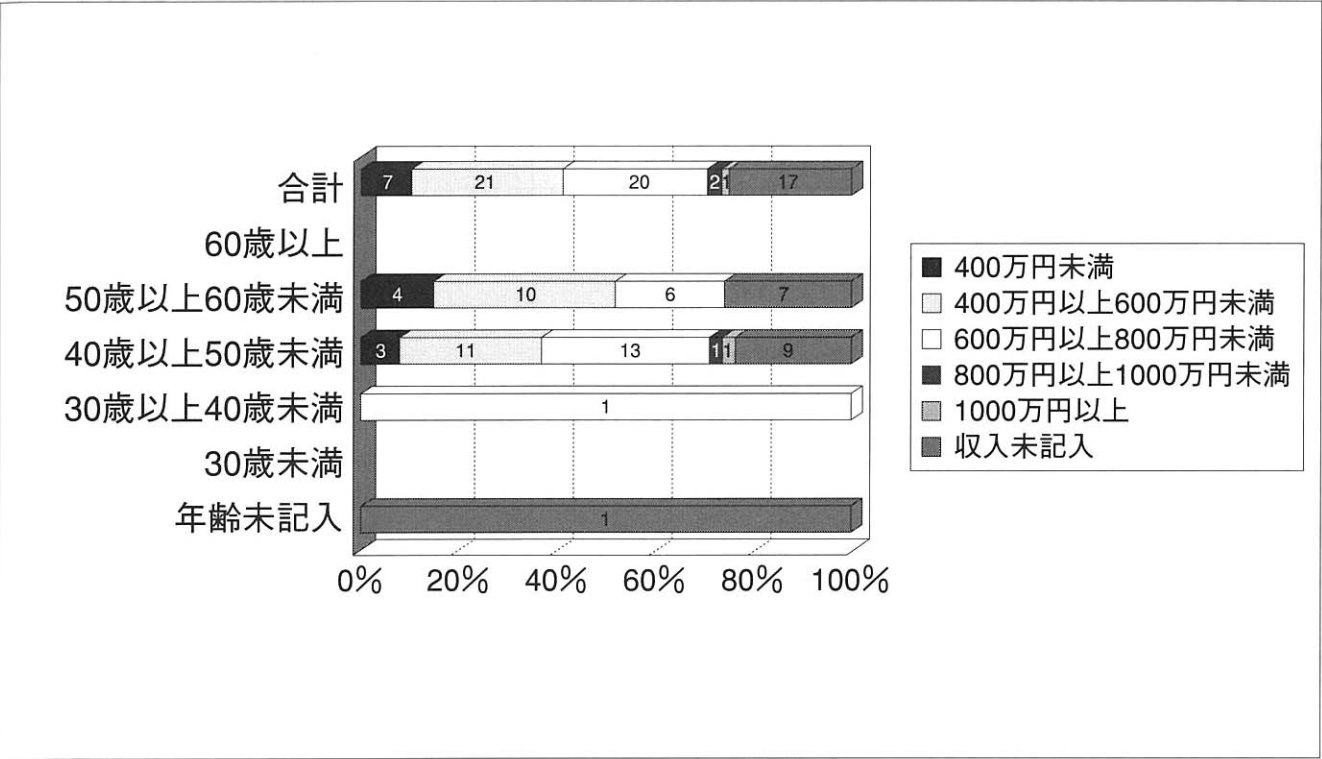
基幹技能者経験年数別収入別一覧

経験年数別では、経験年数が20年以上30年未満の年収400万円以上600万円未満が最も多く、次いで、同じ経験年数の年収600万円以上800万円未満がこれに続いている。

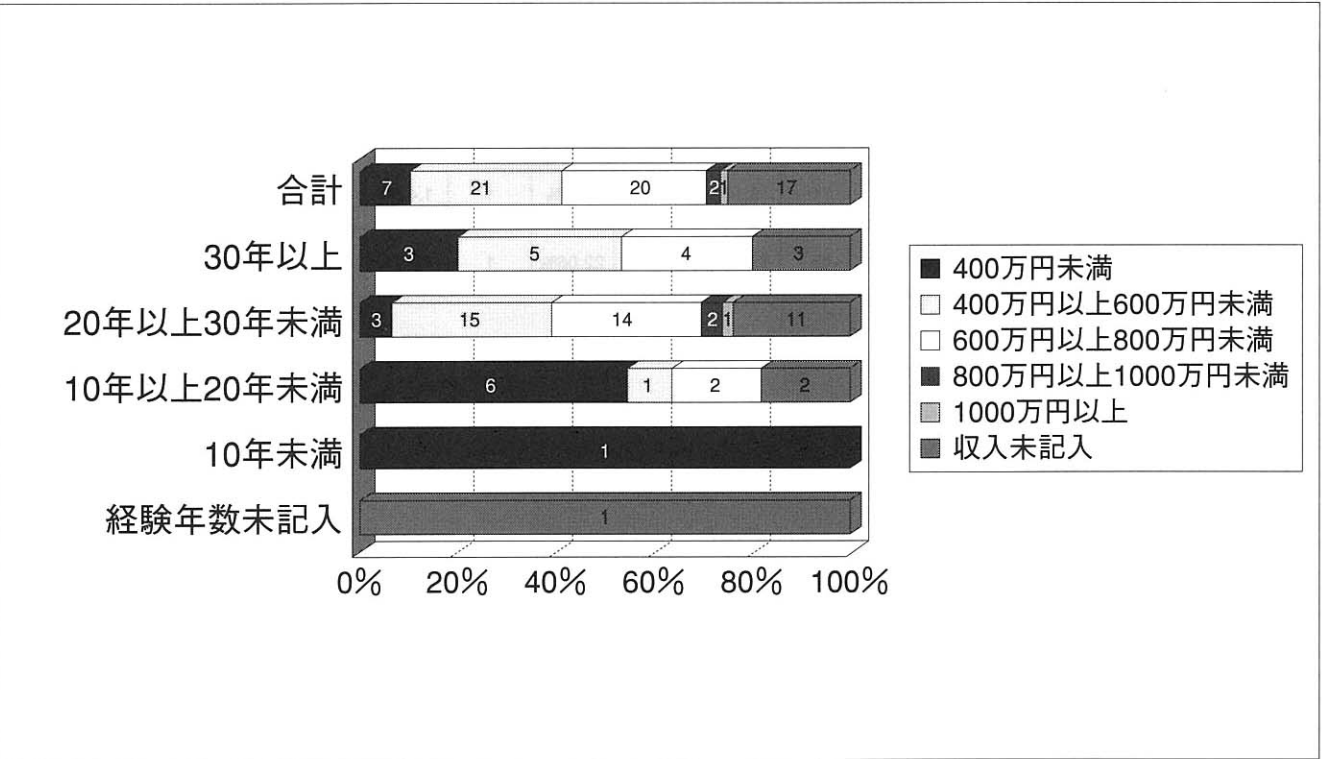
経験年数が30年を超えると、年収は若干下がる傾向が見られる。

また、経験年数20年以上30年未満の層が全体の約68%と最も多い。

造園 基幹技能者年齢別収入別一覧



造園 基幹技能者経験年数別収入別一覧



造園 基幹技能者年齢別収入別一覧

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		年齢未記入		合計	
400万円未満					3	4.41%	4	5.88%					7	10.29%
400万円以上 600万円未満					11	16.18%	10	14.71%					21	30.88%
600万円以上 800万円未満			1	1.47%	13	19.12%	6	8.82%					20	29.41%
800万円以上 1000万円未満					1	1.47%							2	2.94%
1000万円以上					1	1.47%							1	1.47%
収入未記入					9	13.24%	7	10.29%			1	1.47%	17	25.00%
合計			1	1.47%	38	55.88%	27	39.71%			1	1.47%	68	100.00%

造園 基幹技能者経験年数別収入別一覧

	10年未満		10年以上20年未満		20年以上30年未満		30年以上		経験年数未記入		合計	
400万円未満	1	1.47%	6	8.82%	3	4.41%	3	4.41%			7	10.29%
400万円以上 600万円未満			1	1.47%	15	22.06%	5	7.35%			21	30.88%
600万円以上 800万円未満			2	2.94%	14	20.59%	4	5.88%			20	29.41%
800万円以上 1000万円未満					2	2.94%					2	2.94%
1000万円以上					1	1.47%					1	1.47%
収入未記入			2	2.94%	11	16.18%	3	4.41%	1	1.47%	17	25.00%
合計	1	1.47%	11	16.18%	46	67.65%	15	22.06%	1	1.47%	68	100.00%

建築板金

基幹技能者年齢別収入別一覧

建築板金工事では、年齢が30歳以上40歳未満の年収400万円以上600万円未満の層と、年齢が50歳以上60歳未満の年収600万円以上800万円未満の層が最も多く、次いで、40歳以上50歳未満の年収400万円以上600万円未満となっている。

基幹技能者の年代別に見ると、50歳以上60歳未満の層が最も多いが、この年代を除くと30歳以上から60歳以上の層まで、各年代毎にほぼ均等に分布している。

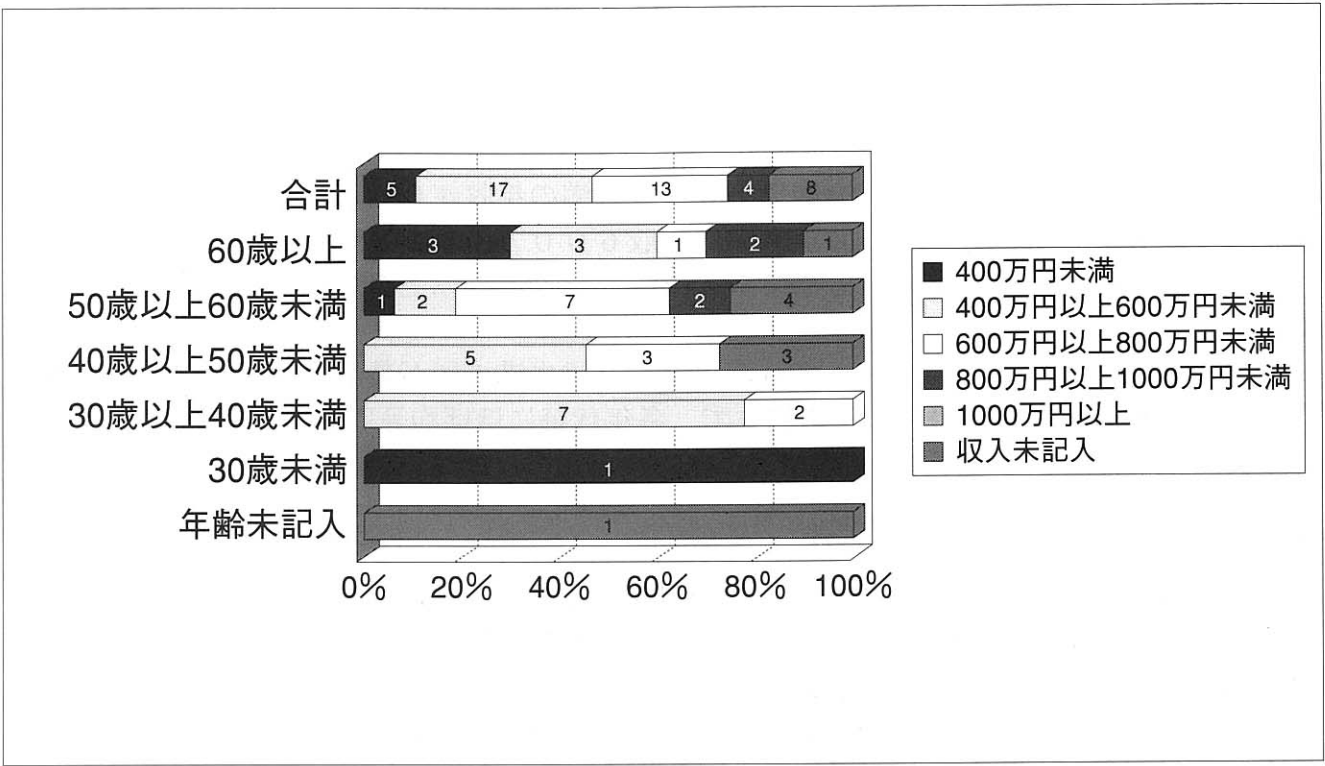
基幹技能者経験年数別収入別一覧

経験年数別では、経験年数30年以上で年収が600万円以上800万円未満が最も多く、次いで、経験年数が10年以上20年未満及び経験年数20年以上30年未満の年収400万円以上600万円未満となっている。

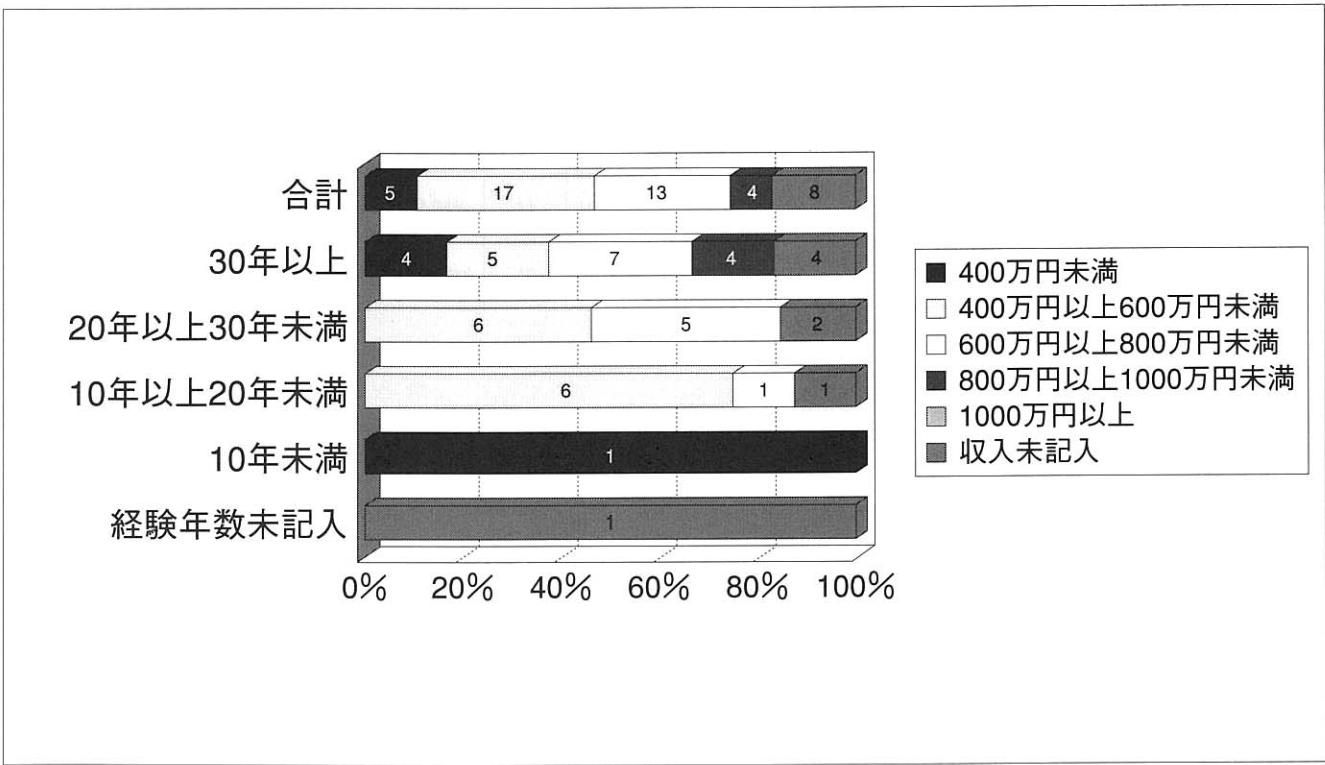
年収400万円未満の層は、経験年数10年未満と30年以上に分布しており、経験年数が30年を超えると年収が低下する傾向も一部窺える。

また、建築板金では経験年数30年以上の基幹技能者が最も多く、ベテランが頑張っている様子が窺える。

建築板金 基幹技能者年齢別収入別一覧



建築板金 基幹技能者経験年数別収入別一覧



建築板金 基幹技能者年齢別収入別一覧

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		年齢未記入		合計	
400万円未満	1	2.13%					1	2.13%	3	6.38%			5	10.64%
400万円以上 600万円未満			7	14.89%	5	10.64%	2	4.26%	3	6.38%			17	36.17%
600万円以上 800万円未満			2	4.26%	3	6.38%	7	14.89%	1	2.13%			13	27.66%
800万円以上 1000万円未満							2	4.26%	2	4.26%			4	8.51%
1000万円以上														
収入未記入					3	6.38%	4	8.51%	1	2.13%	1	2.13%	8	17.02%
合計	1	2.13%	9	19.15%	11	23.40%	16	34.04%	10	21.28%	1	2.13%	47	100.00%

建築板金 基幹技能者経験年数別収入別一覧

	10年未満		10年以上20年未満		20年以上30年未満		30年以上		経験年数未記入		合計	
400万円未満	1	2.13%					4	8.51%			5	10.64%
400万円以上 600万円未満			6	12.77%	6	12.77%	5	10.64%			17	36.17%
600万円以上 800万円未満			1	2.13%	5	10.64%	7	14.89%			13	27.66%
800万円以上 1000万円未満							4	8.51%			4	8.51%
1000万円以上												
収入未記入			1	2.13%	2	4.26%	4	8.51%	1	2.13%	8	17.02%
合計	1	2.13%	8	17.02%	13	27.66%	24	51.06%	1	2.13%	47	100.00%

圧 接

基幹技能者年齢別収入別一覧

圧接業では、年齢が３０歳以上４０歳未満の層が圧倒的に多く、全体の約６３％を占め、年収では４００万円以上６００万円未満が際だって多く、また、４００万円未満も同年代の約１３％程度いる。この年代には、年収が８００万円を超える者も約１０％いるが、４０歳以上の年代では、年収が８００万円以上の者はまったくいないのが極めて特徴的である。

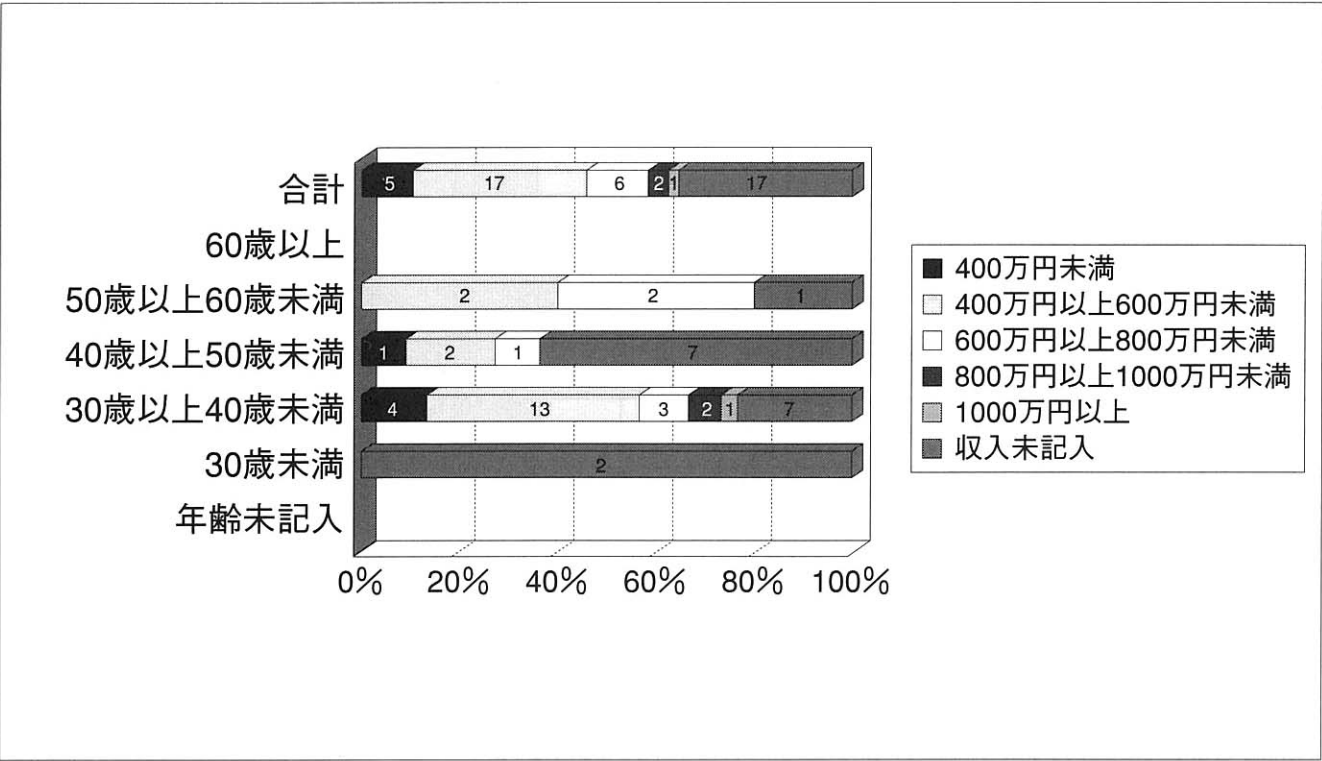
また、この業界も造園業と同様６０歳以上の基幹技能者はいないことも、特徴の一つである。

基幹技能者経験年数別収入別一覧

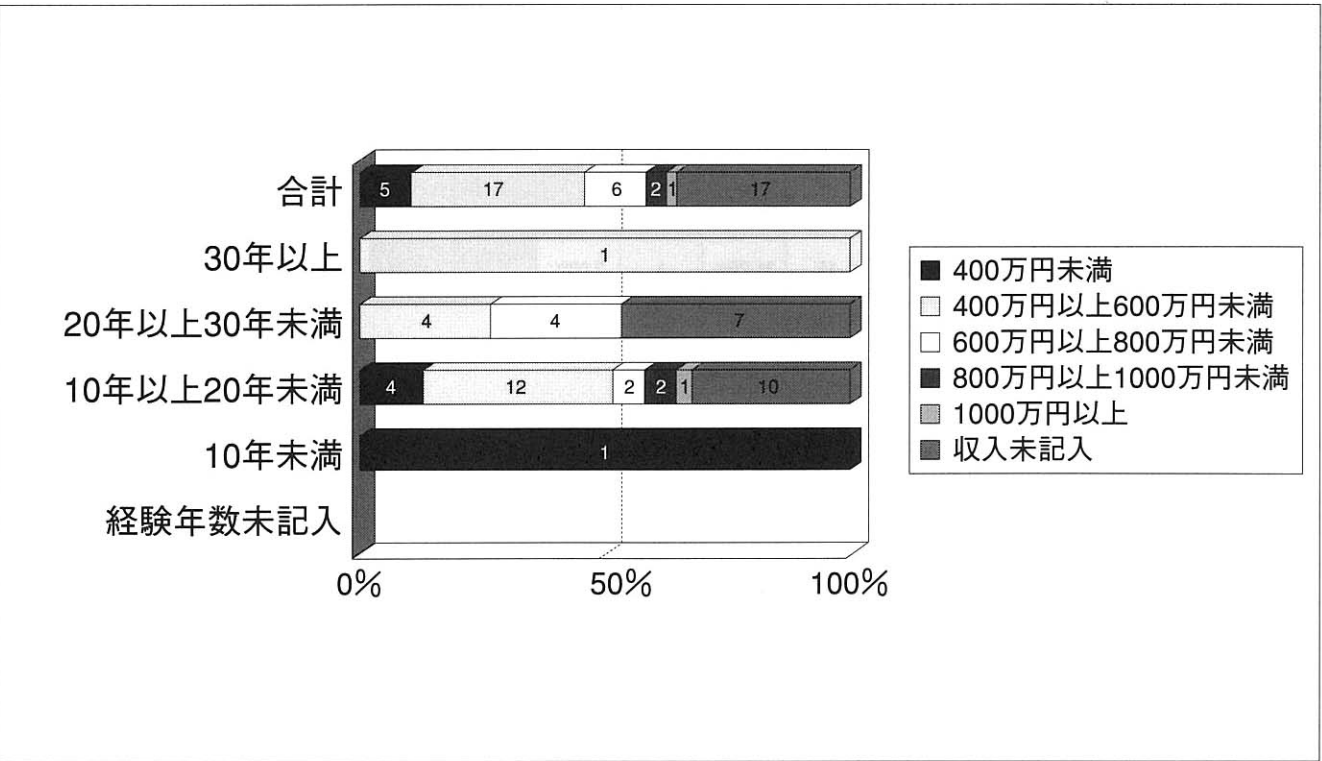
圧接業の特徴としては、経験年数１０年以上２０年未満の層が全体の約６５％を占め、次いで、経験年数２０年以上３０年未満が全体の３１％を占め、全体の殆どがこの経験年数の中に入っている。

年収では、４００万円以上６００万円以下が全体の３５％を占めているが、それ以外は６００万円以上８００万円未満が約１３％を占めている。

圧接 基幹技能者年齢別収入別一覧



圧接 基幹技能者経験年数別収入別一覧



圧接 基幹技能者年齢別収入別一覧

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		年齢未記入		合計	
400万円未満			4	8.33%	1	2.08%							5	10.42%
400万円以上 600万円未満			13	27.08%	2	4.17%	2	4.17%					17	35.42%
600万円以上 800万円未満			3	6.25%	1	2.08%	2	4.17%					6	12.50%
800万円以上 1000万円未満			2	4.17%									2	4.17%
1000万円以上			1	2.08%									1	2.08%
収入未記入	2	4.17%	7	14.58%	7	14.58%	1	2.08%					17	35.42%
合計	2	4.17%	30	62.50%	11	22.92%	5	10.42%					48	100.00%

圧接 基幹技能者経験年数別収入別一覧

	10年未満		10年以上20年未満		20年以上30年未満		30年以上		経験年数未記入		合計	
400万円未満	1	2.08%	4	8.33%							5	10.42%
400万円以上 600万円未満			12	25.00%	4	8.33%	1	2.08%			17	35.42%
600万円以上 800万円未満			2	4.17%	4	8.33%					6	12.50%
800万円以上 1000万円未満			2	4.17%							2	4.17%
1000万円以上			1	2.08%							1	2.08%
収入未記入			10	20.83%	7						17	35.42%
合計	1	2.08%	31	64.58%	15	31.25%	1	2.08%			48	100.00%

基幹技能者ヒアリング調査報告書

平成14年11月1日

(財) 建設業振興基金

調査概要

1. 調査のねらい

平成14年3月に8業種10団体の基幹技能者1,092名を対象にアンケート調査を実施したが、このアンケート調査を補足するため、アンケート回答者の内24名を選び、ヒアリング調査を実施した。

2. ヒアリング調査期間 平成14年6月29日～平成14年8月27日

3. ヒアリング対象者 24名（8業種10団体）

団 体 名	会 社 名	氏 名（敬称略）
（社）日本電設工業協会	（株）セイブリベラ 誠和工機（株） 北陸電気工事（株） 旭電気工業（株）	亀本 正治 松本 修治 中島 秀二 坪 和彦
（社）日本造園建設業協会 （社）日本造園組合連合会	（株）奥原造園 （株）相川造園 （有）たかはし園芸	奥原 正司 佐久間 留男 高橋 幸雄
（社）日本機械土工協会	水谷建設（株） 向井建設（株） 壺山建設（株）	水谷 信夫 菅野 邦夫 藤川 實
全国圧接業協同組合連合会	（有）東京ガス圧接 東亜圧接（株）	斉藤 透 前田 芳晴
（社）日本建築板金協会	池田板金（株） 村山板金 井出板金加工店 （有）木下板金工業	池田 孝之 村山 正明 井出 浩一郎 木下 奉文
日本架設協会	植田建設工業（株） トキワエンジニアリング （株） 伸和建設（株）	吾郷 学 杉崎 裕一 宮園 由起夫
（社）全国鉄筋工事業協会	矢島鉄筋工業（株） （株）武田	千葉 祐次 荻原 直人
（社）日本サッシ協会 （社）カーテンウォール・防火開口部 協会	（有）平田工業所 （株）藤原鋼業所 平井サッシ工業（株）	山口 貢一 氷野 明 山村 昌二

3. ヒアリング結果要旨

基幹技能者の評価・活用に関し、次のような意見が出された。

- ・ 基幹技能者の知名度を高めるために、PR のより一層の充実。
- ・ 基幹技能者を、建設業法に規定する主任技術者として認めて欲しい、この場合基幹技能者認定証の提示で主任技術者として認定する。
- ・ 基幹技能者の名称の統一、腕章、シールの制定、施行体系図に基幹技能者欄を設ける。
- ・ 発注仕様書に「基幹技能者の常駐」を明記する。
- ・ 基幹技能者資格の評価・位置付けの明確化。
- ・ もっと高度な内容の講習を受けたい。
- ・ 資格更新講習、フォローアップ研修等受講機会を増やす。
- ・ 行政で評価・活用について具体化して欲しい。
- ・ 処遇の改善。
- ・ 経営事項審査の対象にして欲しい。

等の要望があった。

1. 建設現場において、あなたは基幹技能者としてどのような業務を行っていますか？また、それらの業務の1日の流れを教えてください。

基幹技能者に課せられた職務をおおむね果たしている状況がうかがわれる。

- ① 現場施工
- ② 作業手順の段取り・人員配置
- ③ 提案・連絡・調整（元請・他職長との）
- ④ 部下の指導（OJT）

一方、職長との区別が明確でない状況も一部見受けられた。

- ・ 7時に工事現場へ入場し、当日の作業内容の確認とKYKを行い、8時からの朝礼に参加する。昼前、工区ごとに、翌日の作業内容、人員等の打合わせを行う。
その内容をもとに昼休みに職長で打合わせを行い、翌日の予定を立て、手配を行う。
- ・ 作業終了後、作業状況の確認を行い、工程にずれがあれば修正し、連絡する。
- ・ 元請業者と作業員（一般技能者・部下）及び他職長との作業工程等の連絡・調整・指示業務。
- ・ 施工管理（品質、工程、安全）業務全般、現場での作業及び作業員に対する指導。
- ・ 定期防災協への出席、自主安全衛生パトロールの実施。
- ・ 作業終了後、出来高の記録、翌日の段取りを行う。事前の打合せには部下を入れ、できるだけ皆の意見を聞くようにしている。
- ・ 朝礼参加、朝礼参加後のKYM、打合せ会議への出席、段取り、健康管理等。
（基幹技能者と職長との区別をはっきりつけることができない。基本的には現在も職長の仕事を行っている。）

2. 建設現場における技術者と基幹技能者などの業務の役割・分担はどのようなになっていますか？また、以前と比べて役割・分担などに変化がありましたか？

基幹技能者が、元請けの技術者の役割まで担う傾向がうかがわれる。

- ・ 施工計画図の作成、図面、書類の作成、客先との打合せを行う。
- ・ 技術者は、最初の段階では作業等の確認はするものの、一連の作業の内容が把握できた頃からはほとんど立会わず、基幹技能者に任される状況になる。
- ・ 技術的な事や、品質管理等は、メーカーの施工管理者が行っており、その担当者と打合せを行い、現場を進めている。
- ・ G C の技術者は、現場内での事前確認や、準備を行ってくれない。建築図や施工図を渡されて、その図面を技能者が理解し、取付けを行っている。
- ・ 元請の技術者の質が落ちているのか、多忙なのか、人件費節約のためなのか、下請けに施工をまかせる傾向が以前に比べ多くなった。
- ・ 以前より職長が技術者の業務範囲まで踏み込んでいる。踏み込まざるを得ない管理状況にゼネコンがなっている。事前検討会・施工要領書を通じて、一步踏み込んだ「提案型」が今後の方向。
- ・ 元請業者の指示により作業内容を把握、現場作業を進める。一概には言えないが、元請技術者の経験不足で現場作業の負担が重くなっている。
- ・ 本来技術者がやるべき施工後の自主検査から納入までの工程を行っている。
- ・ 橋梁工事の場合、基幹技能者は元請責任者の補佐業務がかなりある。
- ・ 最近は元請会社で ISO9000、14000 を取得している企業が多くなり、品質、工程、安全、環境に至るまで監理する必要があり、以前よりも工事施工以外の業務（書類作成等を含め）が増えてきている。
- ・ 同じ会社の基幹技能者は原価管理も行っている。
- ・ ゼネコンの下請けで仕事をする場合、ゼネコンの施工管理技士が現場を取り仕切っている（特に公共工事は施工管理技士主体で進んでいる）が、造園の独自性をよく理解していないことが特に多いように思う。土木的な管理のもとでは本来の造園ができていない場合が多い。
- ・ 技術者と基幹技能者の役割分担はある。特に基幹技能者は元請と部下（一般技能者）及び他工種職長との連絡調整役に大きなウエイトあり。
- ・ 現場内での実質の職長にはならないよう努めている。下位に職長を立て、その職長を教育することを目的として行動している。
- ・ 技術者は施工計画の立案作成と計画に沿った施工管理をし、基幹技能者は、

その計画の下に作業手順の決定と作業管理を行う。

- ・技術者は、現場全体の施工、手順原価、工法等の指示確認。
基幹技能者は、掘削残土、運搬に関わる施工法、手順、工法、原価の発案、提案実施確認。
- ・技術者の今日 1 日の施工量及び品質管理が主な役割で、基幹技能者はそれに基づいた機械の組み合わせセットを考慮して作業の指示徹底を行う。
- ・現場が小規模であるので、現場代理人と兼務している。また、現場代理人に補助者がいて、基幹技能者として活躍できる場が少ない。
- ・施工管理技士は画一化された管理技術を優先させ、技能士は腕の良さを求められている。

3. あなたは基幹技能者になったことについて、どのように感じていますか？
また基幹技能者に期待されるものは何だと思いますか？

どのように感じているか

基幹技能者が十分に周知されていないことを強く訴える意見が多い。

- ・ 基幹技能者という存在は知られていると思うが、一般的な認知までには至っていない。現場においても、基幹技能者と認知されていない。
- ・ 事業主から正しい評価を受けたい。
- ・ 部下の励みになるように、給料は多くもらっていると言っているが、実際の処遇は改善されていない。この制度が広まっていけば、我々も、部下の励みになると思う。
- ・ 基幹技能者に合格した時点では、責任感も強く、部下の育成に対しても力を注いだが、時間の経過とともに、その意志も薄れてきている。当初の心構えを持続させていく上でも、フォローアップ研修等を行ってほしい。
- ・ 基幹技能者は世間にあまり知られていないので、主任技術者的な活躍ができるシステムが考えられないか。
- ・ 歩掛かりを含め原価への意識が強くなった。
- ・ 緊張感、立場への明確化等を意識するようになった。

期待されるもの

基幹技能者の役割（指導・連絡・段取り・調整）が強く認識されている。

- ・ 能力（技能）と部下の指導。
- ・ 若手の育成。
- ・ 現場作業の先頭に立ち、指示・指導ができる、建設業界の柱ともなるべき技能者。
- ・ 現場技術者と技能者のパイプ役になることが期待される。
- ・ 元請けに言われた通りにやっていけば良いという時代は過ぎ、自ら考え実行し、常に現場を良くするという自己改革の姿勢が必要。
- ・ 一般技能者（口べた）とのつなぎ役・調整役・まとめ役。
- ・ 期待されるためには部下に対して率先して仕事を行い、模範を示すことによりリーダーとしての役割を果たす。
- ・ 専門工事業者の土木工事の機械施工計画、工程管理、品質管理、原価管理、工法、機械配置、安全管理、機械経費と原価管理などすべてに直接指揮確認すること。

4. あなたは基幹技能者として必要な能力はどのような事柄と考えますか？

基幹技能者の本来的な能力（提案力・調整力・指導力）に加えて、協調性、信頼性、図面の読解力等をあげる者が多かった。

- ・仕事の件はもちろんだか、仕事以外の事も相談にのれるような人柄が必要と思う。
- ・部下や上司から信頼される者。
- ・技能力、部下への指導力。
- ・部下に教える熱意。
- ・他業種の職長とも協調が図れること。
- ・元請担当者、他業種担当者と作業間の調整、提案できる能力を有すること。
- ・作業員全員の個々人の考え、気持ちを把握したうえで、現場をまとめていく能力。
- ・設計者等と提案・協議ができること。
- ・一般技能者に対し技術（技能）指揮できる十分な能力、卓越した技能を有すること。
- ・関連業種に関する技術・知識を有していること。
- ・品質、工程、安全、原価管理を行い、生産性の向上に関する能力を有すること。
- ・図面上である程度問題点を見つける能力。
- ・設計図書、法令等を理解する能力。
- ・現場に対応した施工計画書が作成できる人。
- ・段取りができ、なおかつ安全作業の標準書がわかる人。
- ・価格＋工期等の競争にうち勝つ能力、若手への指導力、安全等への熟知度。
- ・物件ごとの難易度を把握できる。
- ・曖昧な文章・言葉の意味を理解して、その表現されていないことの説明ができる。

5. 基幹技能者が、建設現場で評価・活用されるためには、どのような事柄が必要と考えますか？

PR の強化、発注者側における位置付けの明確化、基幹技能者数の拡大等を望む意見が多い。

- ・ 建設業界全体に対して、資格内容、必要性、有資格者一覧等を広く PR する。
- ・ 行政で評価・活用について具体化してほしい。
- ・ 基幹技能者の名称・位置付けを業界・元請け・技能者等に PR（腕章、シール、現場掲示板に基幹技能者氏名の掲載）。
- ・ 資格の位置付け（主任技術者なみ・施工体制台帳に実務経験でなく基幹技能者で OK となるように）。
- ・ 各発注団体の発注仕様書に「基幹技能者を配置すること」等を記述し、社会的に認められた資格であることを位置付けてほしい。
- ・ 施工体系図に主任技術者と同様に「基幹技能者」欄を設けてもらうか、基幹技能者修了証で主任技術者の証明にしてもらう。
- ・ 基幹技能者を保有する業者を増やしてほしい。
- ・ 基幹技能者の仲間を増やすこと。
- ・ 設計者と直接打合せができる状況（ゼネコンの意識改革）。
- ・ 基幹技能者が請け負った現場では、ミスを犯さないことが必要だと思う。
- ・ 現場代理人以上の発言力、決定権。
- ・ 基幹技能者の人数を経審の主観点数にしてほしい。
- ・ 鳥取県では仕様書において、1 級・2 級造園技能士を現場常駐させることを義務づけている。

6. あなたが基幹技能者として、部下を統率する場合、どのような事を心掛けますか？

- ・リーダーとして率先垂範、模範となる作業行動。
- ・自分自身が信用される人物になることを心掛けている。
- ・月に1回は本気で怒る（気の緩みをなくすために）。
- ・「ほめる」「しかる」をジャストタイミングで確実に行う。
- ・ほめる時はみんなの前で、叱る時は今後の期待をこめて個人的にしかる。
- ・各自の能力を判断した上で、その人に合った指示をする。また、能力以上の業務に前向きに努力する者は、今後の成長に期待して指導する。
- ・気の合わない作業員同士の組合せは極力避けている。
- ・同一作業を4～5日続けると飽きてくるので、別の作業をやらせる。
- ・月1回行っているミーティングの後で、懇親会等を行っている。
- ・朝の様子を気にかける（挨拶で体調がわかる）。
- ・相手と同じ目線または立場に立って指示・指導・意見を聞く。
- ・作業努力をすれば、利益が上がり、結局は自分のためにもなるということを教える。
- ・建設現場において、上部・下部の建設機械、ダンプトラック等、所属会社は別であるが、「目指す目的は一緒」だという意識を持って、基幹技能者は作業員全員が心を一つに一体感を持つようにすること。
- ・個人プレーは禁止する。
- ・若年者・高齢者等にて対応の違いあり。
- ・作業の機械化に伴い、対話、心のネットワーク、いつも声をかけることが一段と必要になってくる。

7. 基幹技能者として建設現場における技能者に対してどのような教育・訓練が必要と考えますか？

基本はもとより、図面の読解力、工程把握、新工法等より高度な教育や体系的な教育が望まれている。

- ・ 図面の読解力。
- ・ 図面通りに納まらない場合の対処方法。
- ・ 工程の把握。
- ・ 各専門工事業に関する、技能講習、特別教育、資格、免許、職長教育等。
- ・ 各専門工事業団体、他団体で実施する新人教育、安全教育、技能訓練、施工管理技術の教育及び訓練。
- ・ 玉掛け、クレーン、高所作業車、ガスなどの基本資格は持っていること（鉄筋）。
- ・ 実際に機械の能力を計るために、運転訓練の実施。
- ・ 入職後 3 年位で、簡単な建築現場での職長の任務を遂行できる能力をつけさせる。
- ・ 現在保有している能力より少し高いレベルの経験をさせる。
- ・ 段階を踏んだ（初級、中級、上級）体系的な指導計画書が必要と思われる。
- ・ 競いあえる相手がいれば上達も早い。
- ・ 作業の基本はもとより、どのように施工したら安全で能率の良い作業ができるのかを考えさせる訓練。
- ・ 違う現場へのパトロール、見学、座学も必要であるが、実際に現地を見せ、各人の今までのやり方との違いを直接指導している。
- ・ 新工法・新技術については元請けと一緒にかみ砕いて指導・教育。
- ・ 与えられた業務だけでなく、様々な業務に興味を持たせること。
- ・ もの作りの楽しさ・大切さを教える。
- ・ 小手先の技術ではなく基本を教えることが大切。

8. あなたは基幹技能者教育において、どのような教育・訓練が必要だと考えますか？

実技、新工法、原価管理、OJT 手法に関する教育が望まれている。

- ・ 専門工事業に必要な実技訓練。
- ・ 基幹技能者研修での実技面での充実（測量等）。
- ・ 現場に応じた機械の組み合わせセット計画書を作成できる訓練。
- ・ 最新の技術情報の提供と教育。
- ・ 時代の変化に即した、新工法の紹介や補修工事（多能工の必要性）の教育。
- ・ 現場毎に、事前に図面・施工要領書をもとに「送り出し教育」を行う。
- ・ 原価管理等の時間を増やしてほしい。
- ・ 原価意識を持って作業するために、少しでも安く施工できる方法を考え、選択させる訓練。
- ・ 安全管理。造園業界は安全管理の面で遅れているように思う。
- ・ 教育する方法（手法）の教育を受けたい。
- ・ 法規・規格についての教育。
- ・ ISO の教育。
- ・ グループディスカッション。
- ・ 正しい日本語の使い方教育。
- ・ 一般的教養に関する教育。
- ・ 日々の仕事が教育・訓練になっている。

9. あなたは部下に対する OJT の必要性・実施方法等についてどのように考えますか。

OJT の必要性は認識されているものの、そのための十分な時間を取ることができないという現状がうかがわれる。

- ・現場の中で気づいた時に、その都度教えている。別枠で教育の場を設けて教育するだけの時間がとれないのが現状である。
- ・定期的に OJT を実施し、知識、技能の維持、向上を図ることが必要。
- ・各専門工事業団体、各社において OJT 指導員を育成し定期的な実施が必要。
- ・新しい工法で優れたものは積極的に取り入れる等の姿勢が必要。
- ・電気工事統括士認定講習に使用している OJT マニュアルを活用している。
- ・経験年数に応じた社員教育。
- ・班単位で実施。
- ・指示待ち症候群が多いが、やってみせて、やらせてみて、ほめて云々が基本。
- ・技能は経験の積み重ねである。OJT は必要不可欠。
- ・過去の建設現場での事例であるが、土のふけ率（土をほぐし、増加する割合）、サイクルタイム（掘削の場合、掘削を始めて、終わり、次に掘削するまでの一連の時間：2 分）の説明、実際稼働している建設現場での実践、見学などは必要なことと考える。

10. あなたは、建設業に入職してからこれまでにどのような内容の講習・研修を何回くらい受けましたか？また、その時期はそれぞれ経験年数が何年くらいの時ですか？

- ・ 特別教育、技能教育、職長教育等を 20 回程度受講している。
- ・ 受講のタイミングは、施工上、その資格が必要となる場合が多い。
法的及び自社の都合による教育・訓練がほとんどで、技能者の育成を考えた体系的な教育制度が確立されていない。
- ・ 約 50 回の講習、研修を受けている。ほとんどが特別教育、技能講習や職長教育、職長の再教育で占められている。
- ・ 技能に関わらない、一般教養的な講演会を聞くこともある。
- ・ 職長教育（3 年）、鹿島現場代理人教育（17 年）、職長再教育（18 年）。
- ・ 元請けが行う講習、会社が行う講習、建設機械メーカーが行う講習、建災防が行う講習会等を 40 回程度。日常的には安全教育。
- ・ 1 級土木施工管理技士（14 年）、橋梁基幹技能者研修（14 年）。
- ・ 機械土工基幹技能者、1 級建設機械施工技士、車両系建設機械運転技能者、地山の掘削作業主任者、土止の支保工作業主任者、採石のための掘削作業主任者、玉掛技能者、クレーン運転。

11. あなたが建設業に入職して、基幹技能者になるまでの間に最も大きな影響を受けたのは、どのような人、事柄ですか？

- ・ 社長、親方。親方の影響を受けていなければ、現在まで続いていないと思われる。
- ・ 社長。入社以来、常に「技術者としてのプライドを持ち自信を持って製品を提供し、社会に貢献せよ」と指導を受け、「失敗を恐れず何事もチャレンジせよ」と数多くの試験、教育を受けさせてもらった。
- ・ 先輩の職人。3～4人の先輩について教わったが、それぞれの良い点を見習うようにした。
- ・ しっかりした家庭のある人が尊敬できると思う。
- ・ 同業種の先輩の他に陶芸の先生、お茶の先生。
- ・ 圧接の基本と理論を徹底的に勉強するように言われ、よく勉強させてもらった。
- ・ 施工計画書を3年半に渡し、自分で立案、作成し、厳しく評価を受けたこと。
- ・ 他の会社の現場見学。
- ・ 先輩の仕事のやり方。
- ・ 橋梁架設工事に直接参画できたこと（本四・瀬戸大橋・明石大橋というビックプロジェクト）と建設大臣顕彰（建設マスター）を受けたこと。
- ・ 地味で大変な仕事ではあるが、「橋梁補修工事」を多く手がけたこと。自分で手がけた仕事（橋梁）が残ること。

12. あなたは、技能を伝承していく場合、どのような事柄が必要と考えますか？

- ・体験に基づく勘。
- ・勘と経験も大切だが、詳細な手順書を作成し、手順通りの技能を実現できる後継者を育成することが必要だと思う。
- ・心・技・体の三位一体を後輩に伝えたい。
- ・技能を必要とする社会が続くのだろうか？
- ・技能の伝承は、経験工学であるので技能を生かせる仕事があること（例えば、橋梁業界では本四架橋のような「夢」のある仕事）。
- ・技能を伝承する仕事が減少しているのは問題。
- ・工法に変化がある。新しい工法に対応するだけの能力が必要だと思う。
- ・新工法・新技術はこれからもどんどん出てくるが、ものをつくる基本は変わらない。
- ・物作りの楽しさを伝授させ、男としての仕事意気を感じさせる。
- ・各現場での、出会い別れ、仕事の成就感、達成感のすばらしさは、建設業は飛び抜けていると思う。これらを体得させたい。
- ・仕事（橋の架設、補修）は厳しい中にもできあがった喜びがあり、男のロマンがある。この男のロマンのための技能伝承が行える土壌が必要（公共工事削減の影響で夢のある橋の現場が減っている）。
- ・定期的（3年毎）に基幹技能者教育研修を行う。

13. あなたは、これからの建設業にどのようなことを期待しますか？

- ・ 建設業界への基幹技能者の PR・地位向上を期待している。
- ・ 技能士の活躍の場が欲しい。
- ・ 休みがとれて、若い人が集い、苦しい時もあるが、楽しく、明るく将来に楽しみが持てる環境。
- ・ 一般的な休日。
- ・ 工期設定について余裕のある日程を作成。
- ・ 工程を十分管理し、予定の作業休止日は確実に守ってもらいたい。
- ・ 生活保障を考えてほしい。高品質に対する要求が高まってきているが、それに見合う賃金が払われていない。
- ・ 作業環境の充実（作業空間、設備等）。
- ・ 女性の労働力（女性が働ける環境）。
- ・ 高齢化について考えてもらいたい。60歳や65歳では現場作業を拒絶される作業所が増えてきたと聞くが、その年齢でも十分に働くことができる人もあるので、そのような環境にしてもらいたい。
- ・ 高齢化が進めば、高所、足場上等での作業禁止範囲が増え、実際に作業できる範囲が狭まり建築現場で働けなくなる可能性が高いが、この問題を解消してもらいたい。
- ・ 重層下請構造を減らしながらも末端で適正価格で受注できること。
- ・ 適正価格（品質に見合った価格）での工事。安いものに良いものはない。
- ・ もの作りの楽しさが職場の楽しさにつながり、日本の未来の発展に寄与することができると信じている。いまだに「安く施工する」専門工事業者が元請会社から選択されている傾向あり。教育、訓練、資格取得や福利厚生を真面目に行っている専門工事業者が「安売り業者」と激戦しているのが現状ではないかと思う。
- ・ 今後はISO取得会社、各団体の認定を受けた事業所、基幹技能者等の優れた人材を確保している事業所が、他社との差別化を図りながら、建設業で生き残れるような社会基盤の整備と魅力ある建設業の発展を期待する。
- ・ 昔の電気工事技術者は建設業から軽視されていた面があるが、最近は時代と共に重要視されてきている。
- ・ 業界は長時間に渡って大変厳しい状況になっているが、一刻も早く回復に転じて欲しい。
- ・ 技能の伝承には、是非とも仕事量・質が必要。
- ・ 技術、技能の伝承という観点からも夢のある「橋梁工事」を期待する。
- ・ これからの時代は補強・補修による構造物の寿命を延ばすことも大事な仕事

となる。そのためにも多能工の育成が必要。

- ・ 建設活動の中長期の予測ができず、建設機械の配置のローテーションが全く組めないで、中長期工事の見通しがほしい。

14. あなたが、建設業に入職してこれまでに感じたことはどのようなことですか？

もの作りに携わることへの誇りと責任感がうかがえる。

- ・自分が携わった建物が残る。その建物に対して思い出も残り、誇りに思う時がある。
- ・今まで作り上げた構造物の現場に行くと、昔の苦労が頭をかすめるが、地図に残るような仕事ができうれしい。
- ・きつい仕事だが、完成した時はさすがと感じる。
- ・橋の建設工事に携わり、「地図に残る仕事」の喜び。
- ・これまで長大橋に携われて幸せを感じる。今後もこの仕事が続けられればと思う。
- ・橋梁補修工事を多く手がけたが今後も続けたい。また、新設橋梁もやってみたい。
- ・建物はもの作りの基本、バブルがすぎた今こそ原点に戻る意識が必要。
- ・もの作りに携わる人の社会的評価をいかにして上げるか。
- ・技能工の工事实績評価への要望（銘板への技能工氏名の表示、竣工式等への参加）
- ・社会をピラミッドに例えるなら、建設業は未だに底辺と思う。「勉強するのが嫌だから建設業に入った」「どこも使ってくれるところがなかったから建設業に入った」等の言葉を年下の者から高齢の方までよく聞くことがある。また経営者からも同じような言葉を聞くことがある。道路、橋梁、建築構造物等は私達の社会生活には必要不可欠であり、建設業なくてはあり得ないので、もう少し自分の仕事に対し、誇りやプライドを持ってもよいのではないかと思う。
- ・若い人材にも、この業界に入ってきて欲しい。
- ・人を育てることの難しさ、部下の人命を預かっている責任感。
- ・徒弟制度が非常に強く感じられる。また、職方の上下身分関係、特に圧接業は鉄筋工事の一部であり、鉄筋工の力が強く、より資格の厳しい職種であるにもかかわらず、鉄筋工の下に見られている。
- ・電気の世界は大海のようで広く、限りなしだ。発電メカ、変電メカ、配電メカ、応用メカ、計測メカと技術の進歩は早い。昔の建設業の感覚では遅れていく。常に新しい技術を習得し、これからの電気工事業という仕事に対しては自分の管理手法を考えていこうと思っている。
- ・取付け単価が下がり続けている。今後の生活に不安が残る。
- ・掘削に関しては、機械工法が昔に比べて良くなったが、人力（特に矢板入れ）については苦労しており改善が必要である。

- ・入職直後に比べると、安全関係の書類作成が増加し、時間を取られるようになった。
- ・工事現場近隣との関係の重要性が高まってきている（日常生活への影響、防災保安対策、環境対策の増加）。

建設現場における基幹技能者の労働実態及 び雇用形態等を把握するための実態調査 報告書

財団法人 建設業振興基金

建設現場における基幹技能者の労働実態 及び雇用形態等を把握するための実態調査

調査の目的

建設現場における基幹技能者の役割、労働実態及び雇用形態を調査することにより、基幹技能者等の評価・活用及び建設関連技能の継承・発展のための基礎資料とする。

調査の方法

郵送により、調査票（アンケート調査票）を基幹技能者ならびに基幹技能者の雇用主に送付。調査の実施期間は、平成 14 年 3 月 4 日～3 月 27 日。

調査対象

基幹技能者を育成している下記の専門工事業団体に協力を依頼、基幹技能者ならびにその雇用主の名簿の提出を受け、有意抽出した。

対象の基幹技能者数は 1092 人、雇用主は 208 人の計 1300 人。回収率は基幹技能者が 34.7 %、雇用主が 53.8 %だった。

（協力を得た専門工事業団体）

日本電設工業協会

日本造園建設業協会及び日本造園組合連合会

日本機械土工協会

全国圧接業協同組合連合会

日本架設協会

日本建築板金協会

全国鉄筋工事業協会

カーテンウォール・防火開口部協会

結果の概要

（基幹技能者）

資格を取得した時期は、職種計では平成 11 と 12 年に集中している。また、職種別に見ると、職種によって資格取得時のピークが異なっている。

年齢構成

年齢構成では、職種計では 40、50 歳代が最も多いが、機械土工や橋梁架設、

鉄筋、サッシ・カーテンウォールなどでは 30 歳代が多く、また、建築板金では高年齢層である 60 歳代が多いというように、職種によって偏りがあった。

建設業に従事した経験年数では、15 年以上 20 年未満が最も多く、また、職長などとしての経験年数は 10 年以上 15 年未満が多くなっている。

雇用上の身分

雇用上の身分については、「社員」が最も多く全体の 6 割を超えているが、建築板金では「事業主」が 7 割を超えるなど、職種によって雇用の上での身分構成が異なっている。

給与・賃金

給与・賃金については、「月給制」が最も多く全体の 7 割近くを占めている。次いで「日給月給」の順となっており、この 2 つで全体の 9 割を占めている。また、実際の収入（平成 13 年）で最も多いのは、「400 万円以上 600 万円未満」で、これは職種計の 4 割弱近くを占めるとともに、1000 万円を超える者も全体の 1.4 %いた。

主任技術者を兼務

建設業法上の「主任技術者を兼務する者」は、全体の約 6 割を超え、サッシ・カーテンウォールでは 8 割に達するなど、職種間での開きが大きい。

基幹技能者の認定制度については、「会社から受講を勧められた」が 6 割を超えているが、基幹技能者の名称や役割などの周囲に対する周知状況については、「あまり知られていない」と「知られていない」とを合計すると 8 割を超えるなど、周知についての今後の課題が浮き彫りになった。また、知られていないとする理由としては、「提示などの義務がない」「提出書類に記載項目がない」などが挙げられていた。

基幹技能者の業務内容

基幹技能者が行っている業務内容は、「仕事の段取り」「資材の手配」「工程管理」「安全管理」などが特に多いが、全般的に幅広い業務に携わっていた。また、資格取得後に変化した仕事内容としては、「指導・管理業務」が最も多く、次いで「技能主体から技術主体」となっている。

基幹技能者となつてからの処遇については、変わらないとする者が全体の 8 割を超え、変わった点では、資格手当の支給などがある。また、仕事内容についても 8 割強が変化なしとし、変化した点としては、指導・管理業務が最も多かった。

(雇用主)

資格を取得させた理由

基幹技能者の資格を従業員に取得させた理由では、「施工品質を高めるため」「責任感を高めるため」「施工能力を高めるため」が最も多く、施工力や品質向上など企業力向上がきっかけとなっているようだ。また、その結果、「取得者の意識が変わった」とするのは7割を超え、具体的には、「責任感が増した」が6割を超え最も多い。さらに、資格取得時に処遇面で考慮したのは、「資格手当の支給」が最も多くなっている。

雇用主が基幹技能者に期待する役割

雇用主が基幹技能者に期待する役割としては、現場の品質管理、安全管理などが多く、資格取得のきっかけ同様、品質向上への雇用主の期待が窺える。

雇用形態と処遇

基幹技能者の雇用形態で最も多いのは「社員」で、9割近くと高い数値を示している。これに関連し、賃金形態では「月給制」が7割を超えるが、「日給月給」とする回答も2割を超えている。さらに、加入させている社会保険では、厚生年金、雇用保険、健康保険、労災保険などが上位を占めている。

基幹技能者を雇用する限界の年齢としては、「55歳以上 60歳未満」が過半数を超え、これは、一般の技能者を雇用する際の限界とする年齢と同様の傾向だった。

この他、本調査では、基幹技能者と雇用主に対し、行政や建設業界団体などに対しての要望を記述式で質問しているが、両者に共通して多かったのは、基幹技能者の業界内外に対する一層のPRと位置づけの明確化などの声だった。

基幹技能者の業務に関するアンケート

資格を取得した時期

年（平成） 職種	8	9	10	11	12	13	14	計
電 気 （人） （％）			15 16.0	58 61.7	20 21.3	1 1.0		94
造 園				16 24.6	35 53.9	14 21.5		65
機 械 土 工			1 5.3	10 52.6	6 31.6	2 10.5		19
圧 接		11 25.6	18 41.9	9 20.9	3 6.9	2 4.7		43
橋 梁 架 設				5 25.0	9 45.0	2 10.0	4 20.0	20
建 築 板 金				3 6.4	33 70.2	9 19.1	2 4.3	47
鉄 筋				1 4.5	13 59.1	5 22.7	3 13.6	23
サッシ ・ カー テンウ オール						22 100		22
職種計		11 3.3	34 10.2	102 30.7	119 35.8	57 17.2	9 2.7	332

★基幹技能者としての資格の取得時期は、職種計で見ると平成 11 年と 12 年に集中している。職種別では、圧接が平成 10 年に 41.9 %、電気が 11 年に 61.1 %、機械土工が同じく 11 年に 52.6 %というように、それぞれピークとなる時期がある。

平成14年 2 月末の年齢（満）

年齢 職種	20歳代	30歳代	40歳代	50 歳代	60歳代	70歳代	計
電 気	2 1.8	18 15.8	42 36.8	45 39.5	7 6.1		114
造 園		1 1.4	41 57.8	29 40.8			71
機 械 土 工	1 5.0	5 25.0	6 30.0	8 40.0			20
圧 接		16 33.3	24 50.0	7 14.6	1 2.1		48
橋 梁 架 設		13 61.9	4 19.1	4 19.1			21
建 築 板 金		2 4.0	11 22.0	13 26.0	22 44.0	2 4.0	50
鉄 筋	1 5.6	6 33.2	1 5.6	8 44.4	1 5.6	1 5.6	18
サッシ・ カーテン ウ ォ ール		8 36.3	10 45.5	4 18.2			22
職種計	4 1.1	69 19.0	139 38.2	118 32.4	31 8.5	3 0.8	364

★アンケート回答者の年齢構成は、40、50 歳代が最も多くなっている。職種別で見ると、機械土工、橋梁架設、鉄筋、サッシ・カーテンウォールにおいて 30 歳代が多く、また、建築板金で 60 歳代が多いなど、職種によって年齢階層が異なっている。

建設業に従事した経験年数

年数 職種	10年 未満	10年以 上15年 未満	15年以 上20年 未満	20年以 上25年 未満	25年以 上30年 未満	30年以 上35年 未満	35年以 上	計
電 気	7 6.2	8 7.1	23 20.4	22 19.5	18 15.9	24 21.2	11 9.7	113
造 園	1 1.4	2 2.7	10 13.7	23 31.5	24 32.9	13 17.8		73
機 械 土 工	4 21.1	1 5.2	4 21.1	3 15.8	4 21.1	1 5.2	2 10.5	19
圧 接	2 4.1	15 31.3	19 39.6	7 14.6	5 10.4			48
橋 梁 架 設	2 9.5	7 33.3	8 38.1	2 9.5	1 4.8	1 4.8		21
建 築 板 金	1 2.0	1 2.0	7 14.3	6 12.2	8 16.3	10 20.5	16 32.7	49
鉄 筋	1 3.6	6 21.4	8 28.6	4 14.3	2 7.1	5 17.9	2 7.1	28
サッシ ・カー テンウ オール	1 4.5	3 13.6	6 27.4	3 13.6	5 22.7	2 9.1	2 9.1	22
職種計	19 5.1	43 11.5	85 22.8	70 18.8	67 18.0	56 15.0	33 8.8	373

★基幹技能者の建設業に従事した経験年数は、15 年以上 20 年未満が最も多いが、全般的に見て 10 年以上のキャリアを有している。

職長（世話役、班長等）としての経験年数

年数 職種	10年未 満	10年以 上15年 未満	15年以 上20年 未満	20年以 上25年 未満	25年以 上30年 未満	30年以 上35年 未満	35年以 上	計
電 気	21 19.1	31 28.2	18 16.4	22 20.0	10 9.1	5 4.5	3 2.7	110
造 園	7 10.4	17 25.4	18 26.9	16 23.9	7 10.4	2 3.0		67
機 械 土 工	6 33.3	7 38.9	4 22.2	1 5.6				18
圧 接	18 40.0	16 35.6	6 13.3	3 6.7	2 4.4			45
橋 梁 架 設	12 60.0	5 25.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0			20
建 築 板 金	8 17.4	7 15.2	10 21.7	5 10.9	3 6.5	9 19.6	4 8.7	46
鉄 筋	10 37.1	8 29.6	2 7.4	5 18.5	2 7.4			27
サッシ ・カー テンウ オール	4 19.0	6 28.6	5 23.8	5 23.8		1 4.8		21
職種計	86 24.3	97 27.4	64 18.1	58 16.4	25 7.1	17 4.8	7 1.9	354

★これまでの経験年数のうち、職長（世話役、班長など）としての経験年数は、10 年以上 15 年未満が最も多い。

雇用上の身分

身分 職種	社員	常雇	日雇	臨時雇	事業主	その他	計
電 気	89 78.8	1 0.9	1 0.9	1 0.9	19 16.8	2 1.7	113
造 園	29 40.8	5 7.0	1 1.4		34 48.0	2 2.8	71
機 械 土 工	16 84.2	1 5.3			2 10.5		19
圧 接	44 93.6	3 6.4					47
橋 梁 架 設	17 77.3	3 13.6			2 9.1		22
建 築 板 金	8 16.3	1 2.0			38 77.6	2 4.1	49
鉄 筋	22 78.6	5 17.9			1 3.5		28
サッシ・ カーテン ウォール	13 59.2		1 4.5		5 22.7	3 13.6	22
職種計	238 64.2	19 5.1	3 0.8	1 0.3	101 27.2	9 2.4	371

●その他として、「役員」「外注」などがある。

★雇用上の身分では、社員が最も多く6割を超え、次いで事業主の順となっているが、日雇い者、臨時雇い者もわずかではあるが存在する。

主たる給与・賃金

制度 職種	月給制	月給＋ 出来高 制	日給月 給制	日給日 払等	出来高 給制	請負給 制	その他	計
電 気	93 85.4	1 0.9	14 12.8			1 0.9		109
造 園	54 74.0	1 1.4	12 16.4	1 1.4		3 4.1	2 2.7	73
機 械 土 工	14 73.7	3 15.8	2 10.5					19
圧 接	16 34.0	4 8.5	18 38.4		9 19.1			47
橋 梁 架 設	13 59.1		9 40.9					22
建 築 板 金	33 78.6	1 2.4	3 7.1			5 11.9		42
鉄 筋	14 42.4	1 3.0	18 54.6					33
サッシ ・カー テンウ オール	12 63.2		4 21.1		1 5.2	2 10.5		19
職種計	249 68.5	11 3.0	80 22.0	1 0.3	10 2.7	11 3.0	2 0.5	364

★給与・賃金制度を見ると、社員が多いだけに月給制の者が約7割近くおり、次いで日給月給制の順となっている。

昨年（平成13年）の収入

収入 職種	年間 300万 円未 満	300万 円以 上400 万円 未満	400万 円以 上500 万円 未満	500万 円以 上600 万円 未満	600万 円以 上700 万円 未満	700万 円以 上800 万円 未満	800万 円以 上900 万円 未満	900万 円以 上100 0万円 未満	1000 万円 以上	分 か ら な い	計
電 気	2 1.8	8 7.1	18 16.1	20 17.9	25 22.3	10 8.9	5 4.5	1 0.9	2 1.8	21 18.8	112
造 園	2 2.9	5 7.4	9 13.2	12 17.6	12 17.6	8 11.8	1 1.5	1 1.5	1 1.5	17 25.0	68
機 械 土 工		3 15.8	3 15.8	2 10.5	5 26.3	3 15.8	1 5.3	1 5.3	1 5.3		19
圧 接		5 10.4	11 22.9	6 12.5	4 8.3	2 4.2	2 4.2		1 2.1	17 35.4	48
橋 梁 架 設			7 31.8	8 36.4	1 4.5	3 13.6					22
建 築 板 金	2 4.3	3 6.4	8 17.0	9 19.1	4 8.5	9 19.1	3 6.4	1 2.1		8 17.0	47
鉄 筋		4 14.8	7 25.9	4 14.8	3 11.1	2 7.4					27
サッシ ・カー テンウ オール			5 22.7	7 31.8	2 9.1		3 13.6	1 4.5		4 18.2	20
職種計	6 1.6	28 7.7	68 18.6	68 18.6	56 15.3	37 10.1	15 4.1	5 1.4	5 1.4	77 21.1	365

★平成13年の収入では、400万円以上600万円未満が最も多く、1000万円以上の者も1.4%いる。また、年間300万円に満たない者は1.6%いる。

加入している社会保険

(複数回答)

保険 職種	健康保 険	国民健 康保険	厚生年 金	国民年 金	雇用保 険	その他	加入し ていな い	計
電 気	73 34.3	12 5.6	78 36.6	7 3.3	43 20.2			213
造 園	39 30.0	15 11.5	44 33.9	12 9.2	19 14.6	1 0.8		130
機 械 土 工	11 26.2	6 14.3	15 35.7	2 4.8	8 19.0			42
圧 接	24 24.5	19 19.4	26 26.5	2 2.0	27 27.6			98
橋 梁 架 設	15 46.9	4 12.5	3 9.4	2 6.2	8 25.0			32
建 築 板 金	11 14.5	18 23.7	22 28.9	16 21.1	9 11.8			76
鉄 筋	18 28.6	5 7.9	24 38.1		16 24.4			63
サッシ ・カー テンウ オール	9 25.7	11 31.4	5 14.3	4 11.4	5 14.3	1 2.9		35
職種計	200 29.0	90 13.1	217 31.5	45 6.5	135 19.6	2 0.3		689

●その他として、「国民年金基金」がある。

★社会保険については、未加入の者はおらず、皆何らかの保険に加入している。特に多いのは、厚生年金、健康保険となっている。

主任技術者との兼務状況

職種	状況	は	い	いいえ	計
電 気		64		48	112
		57.1		42.9	
造 園		51		16	67
		76.1		23.9	
機械土工		9		10	19
		47.4		52.6	
圧 接		24		21	45
		53.3		46.7	
橋梁架設		10		12	22
		45.5		54.5	
建築板金		22		15	37
		59.5		40.5	
鉄 筋		19		8	27
		70.4		29.6	
サッシ・カーテンウオール		16		4	20
		80.0		20.0	
職種計		215		134	349
		61.6		38.4	

★建設業法上の主任技術者を兼務している者の割合は、機械土工、橋梁架設を除く他の職種において過半数を超え、職種計では6割を超えている。なかでも、サッシ・カーテンウオールでは、8割が主任技術者を兼務している。

基幹技能者認定制度の周知方法

(複数回答)

周知方法 職種	会社から受講 を進められた	団体からのチ ラシ	人から聞いた	その他	計
電 気	80 74.1	19 17.6	6 5.6	3 2.7	108
造 園	29 40.8	31 43.7	4 5.6	7 9.9	71
機械土工	17 89.5	2 10.5			19
圧 接	43 93.5	2 4.3	1 2.2		46
橋梁架設	22 91.8	1 4.1	1 4.1		24
建築板金	4 8.5	17 36.2	4 8.5	22 46.8	47
鉄 筋	24 92.3	2 7.7			26
サッシ・カー テンウォール	19 90.5			2 9.5	21
職種計	238 65.8	74 20.4	16 4.4	34 9.4	362

●その他として、「元請から勧められた」などがある。

★基幹技能者認定制度を知ったのは、会社からの受講のすすめが最も多く、全体の7割近くとなっている。

名称、役割等の周囲への周知状況

周知状況 職種	よく知られて いる	知られている	あまり知られ ていない	知られていな い	計
電 気	4 3.5	9 7.8	62 53.9	40 34.8	115
造 園	1 1.5	7 10.6	43 65.2	15 22.7	66
機械土工	4 23.5	2 11.8	11 64.7		17
圧 接	5 10.9	7 15.2	34 73.9		46
橋梁架設	3 15.0	7 35.0	8 40.0	2 10.0	20
建築板金	2 4.3	1 2.0	38 80.9	6 12.8	47
鉄 筋	3 11.5	3 11.5	20 77.0		26
サッシ・カー テンウォール		1 4.5	10 45.5	11 50.0	22
職種計	22 6.1	37 10.3	226 63.0	74 20.6	359

- 知られていない理由として、「施工の条件になっていない」「認定システムそのものを知らない」「提示などの義務がない」「法的に活用する場がない」「提出書類の記載項目にない」「特に現場に必要な資格ではない」「国家資格ではない」「資格として認められていない」「社会的に知られていない」「業界全体に浸透していない」「他職の基幹技能者が現場で必要とされていない」「持っている人が少ない」「単価に影響がない」「現場で基幹技能者の名称を聞いたことがない」「元請に知られていない」などがある。

★基幹技能者の周囲への周知状況は、「よく知られている」と「知られている」の合計が 16.4 %、また、「あまり知られていない」と「知られていない」の合計が 83.6 %となっており、全体の 8 割強が基幹技能者の存在を周囲が知らないと感じている。

業務内容

(複数回答、下段は特に重要と考えられる項目)

職種 業務 内容	電 気	造 園	機械土 工	圧 接	橋梁架 設	建築板 金	鉄 筋	サッシ ・カー テンウ オール	職種計
施工計 画の作 成	49 3	38 9	11	6 2	3 2	21 5	9	5	142 21
施工図 の作成	48 1	29 5	4		2	24	10		117 6
事前検 討会へ の参加	48 6	34 3	7	11	3 2	30	12	7 1	152 12
仕事の 段取り	70 21	34 26	11 4	22 3	12 3	34 1	15 4	13 5	211 67
技能員 の手配	51 7	40 2	9	18	7 3	31	15 1	10 3	181 16
資材の 手配	72 7	44 3	8	4 1	10	39	19 3	6 1	202 15
元請の 技術者 への提 案、調 整、報 告	36 9	25 3	8 2	7 3	6 3	32	20 1	6	140 21
店社の 技術者 への提 案、調 整、報 告	35 2	15 3	4 1	11 2	4		12 1	7 1	88 10
発注者 との設 計・設	35 8	28 10		1	3	16		1	84 18

計変更 協議									
現場の 工程管 理	50 20	35 8	8 4	15 4	12 3	28 1	19 3	13 2	180 45
現場の 品質管 理	55 18	32 12	7 5	25 11	12 4	22 1	15 10	14 3	182 64
安全管 理	43 35	35 22	6 5	24 10	7 7	17	15 9	10 7	157 95
現場の コスト 管理	42 9	24 7	7 4	7 1	8 2	30	9 2	7 1	134 26
現場施 工	47 10	31 8	10 8	24 3	9 4	21 1	18	16 5	176 39
現場ル ールの 周知徹 低	50 3	26	7 1	29 3	11	19	19 2	15 1	176 10
現場の O J T	36 1	25 2	5 1	15 3	5 1	15	13	14 1	128 9
作業員 の適正 配置	51 4	33 4	12 4	15 1	12 2	24	16	5	163 21
他職種 の基幹 技能者 ・職長 との連 絡・調 整	42 4	20 1	9 1	25 1	4	19 2	15	12 1	146 10
職長会 活動等 への参 加	39	21	11	25	5 1	13 2	20	17	151 3
住民説 明・住	13	16			1	3	1		34

民からの苦情への対応			1						1
計	874 138	585 128	144 37	284 48	136 37	438 13	273 36	173 37	2944 509

●その他として、「現場代理人及び監理技術者の兼務」「社員監理全般」などがある。

会社での処遇の変化

(複数回答)

処遇 職種	社員に なった	職位が 上昇	給与・ 賃金が 上昇	資格手 当が支 給	健康保 険に加 入	厚生年 金に加 入	雇用保 険に加 入	その他	変わら ない	計
電 気	1 0.9		1 0.9	4 3.6		1 0.9	1 0.9	2 1.7	102 91.1	112
造 園		4 5.9	2 2.9	1 1.5			1 1.5		60 88.2	68
機 械 土 工		1 4.3	2 8.7	2 8.7					18 78.3	23
圧 接		2 13.3	2 13.3	3 20.0	1 6.7		1 6.7		6 40.0	15
橋 梁 架 設	1 4.8		1 4.8	2 9.5	1 4.8	1 4.8	2 9.5		13 61.8	21
建 築 板 金		1 2.2		1 2.2			1 2.2		42 93.4	45
鉄 筋		1 3.6	2 7.1	1 3.6					24 85.7	28
サッシ ・カー テンウ オール		2 7.7	2 7.7		1 3.8		1 3.8		20 77.0	26
職種計	2 0.6	11 3.2	12 3.6	14 4.1	3 0.9	2 0.6	7 2.1	2 0.6	285 84.3	338

★基幹技能者となってからの処遇は、変わらないとする者が8割を超える。変わったとする者の具体的な者としては、資格手当の支給、給与・賃金の上昇、職位の上昇など

がある。

元請業者や関連下請業者の態度等の変化

職種	態度変化	変化があった	変化がなかった	計
電 気		3 2.7	109 97.3	112
造 園			63 100	63
機械土工		1 5.6	17 94.4	18
圧 接		8 19.5	33 80.5	41
橋梁架設		5 25.0	15 75.0	20
建築板金		2 4.2	46 95.8	48
鉄 筋		3 12.5	21 87.5	24
サッシ・カーテンウ オール		1 4.5	21 95.4	22
職種計		23 6.6	325 93.4	348

●具体的なものとして、「技術的相談が多くなった」「名前を明示するようになった」「施工に対して信頼感が増した」などがある。

★基幹技能者となってからの元請などの態度は、変化なしとする者が9割を超えている。

情報・指示のやり取りの相手

(複数回答)

相手 職種	元請の社員 ・技術者	店社の社員 ・技術者	他職種の基 幹技能者・ 職長	部下の作業 員等	その他	計
電 気	57 34.8	29 17.7	41 25.0	32 19.5	5 3.0	164
造 園	28 30.1	19 20.4	17 18.3	25 26.9	4 4.3	93
機械土工	14 40.0	7 20.0	5 14.3	9 25.7		35
圧 接	24 32.0	15 20.0	15 20.0	21 28.0		75
橋梁架設	13 46.4	8 28.6	2 7.1	5 17.9		28
建築板金	7 22.6	2 6.5	8 25.8	9 29.0	5 16.1	31
鉄 筋	21 32.8	10 15.6	19 29.7	14 21.9		64
サッシ・カ ーテンウォ ール	9 23.1	6 15.4	5 12.8	18 46.2	1 2.5	39
種計職	173 32.8	96 18.1	112 21.2	133 25.1	15 2.8	529

★基幹技能者の情報・指示のやり取りの相手は、元請の社員や技術者が最も多く3割を超え、基幹技能者が技術と技能の橋渡し役を果たしていることが窺える。

建設現場で指導・管理する部下の人数

人数 職種	5人未満	5人以上10人未満	10人以上15人未満	15人以上20人未満	20人以上	計
電 気	49 50.0	35 35.7	5 5.1	5 5.1	4 4.1	98
造 園	34 55.8	17 27.9	8 13.1	1 1.6	1 1.6	61
機械土工	8 44.4	5 27.8	1 5.6		4 22.2	18
圧 接	16 19.0	29 34.5	38 45.3		1 1.2	84
橋梁架設	2 10.0	12 60.0	6 30.0			20
建築板金	10 55.6	4 22.2	4 22.2			18
鉄 筋	5 20.0	6 24.0	3 12.0	3 12.0	8 32.0	25
サッシ・カーテンウォール	15 71.4	5 23.8	1 4.8			21
職種計	139 40.3	113 32.8	66 19.1	9 2.6	18 5.2	345

★現場で指導・管理する部下の人数は、職種計では5人未満が最も多く約4割。次いで、5人以上10人未満となっているが、作業の性質上、職種によって若干のばらつきが見られる。

部下に対するOJT実施状況

職種	実施状況	やっている	やっていない	計
電 気		84 82.4	18 17.6	102
造 園		56 87.5	8 12.5	64
機械土工		13 76.5	4 23.5	17
圧 接		40 95.2	2 4.8	42
橋梁架設		19 95.0	1 5.0	20
建築板金		39 95.1	2 4.9	41
鉄 筋		21 91.3	2 8.7	23
サッシ・カーテンウ オール		20 90.9	2 9.1	22
職種計		292 88.2	39 11.8	331

●やっていない理由として、「社内事務を行っている」「やり方が分からない」「時間がない」などがある。

★部下にOJTを実施しているのは8割を超え、基幹技能者が部下の教育訓練に熱心に取り組んでいることが窺える。

OJT実施の理由（やっていると答えた方）

（複数回答）

理由 職種	部下に作業 工程・手順 をよく理解 させるため	部下の作業 能力を高め るため	部下の能力 を十分引き 出すため	部下が自分 の仕事に自 信を持つよ うにするた め	その他	計
電 気	68 81.0	22 26.2	20 23.8	22 26.2		84
造 園	43 76.8	17 30.4	19 33.9	19 33.9		56
機械土工	10 76.9	3 23.1	4 30.8	2 15.4		13
圧 接	31 77.5	27 67.5	14 35.0	13 32.5		40
橋梁架設	19 100	3 15.8	4 21.1	2 10.5		19
建築板金	34 87.2	1 2.6	5 12.8	2 5.1		39
鉄 筋	16 76.2	15 71.4	9 42.9	7 33.3		21
サッシ・カ ーテンウォ ール	17 85.0	11 55.0	11 55.0	11 55.0		20
職種計	238 81.5	99 33.9	86 29.5	78 26.7		292

●その他として、「安全教育として実施」などがある。

★OJT実施の理由は、部下に作業工程・手順をよく理解させるためとする回答が最も多い。

資格取得後の仕事内容の変化の有無

職種 変化の有無	変わった	変わらない	計
電 気	9 8.2	101 91.8	110
造 園	3 4.3	66 95.7	69
機械土工	1 5.3	18 94.7	19
圧 接	22 46.8	25 53.2	47
橋梁架設	8 38.1	13 61.9	21
建築板金	9 20.0	36 80.0	45
鉄 筋	4 16.0	21 84.0	25
サッシ・カーテンウ オール	5 22.8	17 77.2	22
職種計	61 17.0	297 83.0	358

★基幹技能者となつてからの仕事の変化については、職種計では変わらないとする者が8割を超えるが、圧接においては変わったとする者が半数近くに達している。

資格取得後、変化した仕事内容 (変わったと答えた方)

(複数回答)

仕事内容 職種	技能主体から技術主体に変わった	指導・管理業務が増えた	書類作成業務が増えた	他職種との連絡・調整が増えた	その他	計
電気	1 11.1	8 88.9	3 33.3	3 33.3	1 11.1	9
造園	1 33.3	3 100	1 33.3			3
機械土工		1 100		1 100		1
圧接	13 59.1	14 63.6	6 27.3	2 9.1		22
橋梁架設	2 25.0	7 87.5	3 37.5	1 12.5		8
建築板金		6 66.7	2 22.2	1 11.1		9
鉄筋	4 100	4 100	4 100			4
サッシ・カーテンウォール		5 100		2 40.0	1 20.0	5
職種計	21 34.4	51 83.6	19 31.1	10 16.4	2 3.3	61

●その他として、「部下の身になって作業工程や作業手順を考えるようになった」がある。

★資格取得後に変化した仕事内容は、指導・管理業務が最も多く8割を超えている。特に変わったとする回答が多かった圧接では、指導・管理業務に続いて、技能主体から技術主体の回答が6割近くある。

働き続けたい年齢

職種	年齢	50歳代位まで	60歳代位まで	70歳代位まで	働けるまで	計
電 気		13 13.1	50 50.5	35 35.4	1 1.0	99
造 園		5 8.2	41 67.2	14 23.0	1	61
機械土工		3 16.7	9 50.0	6 33.3		18
圧 接		13 36.1	19 52.8	4 11.1		36
橋梁架設		5 25.0	11 55.0	4 20.0		20
建築板金		5 11.6	16 37.2	22 51.2		43
鉄 筋		7 28.0	15 60.0	3 12.0		25
サッシ・カー テンウォール		1 4.5	11 50.0	8 36.4	2 9.1	22
職種計		52 16.0	172 53.1	96 29.7	4 1.2	324

★基幹技能者として働き続けたい年齢は、60歳代までが最も多く過半数を超え、70歳代までとする回答も約3割近くある。

処遇改善に関する行政などへの意見

●広くPRして欲しい。

技能者のレベルアップと賃金のアップを望む。

世間に認められるよう行政に働きかけて欲しい。

団体、企業が人材育成や技能継承の大切さを再認識して欲しい。

基幹技能者の処遇改善が若年者にも魅力ある仕事として映る。

資格の位置づけの明確化とメリットが欲しい。

建設業法に規定する主任技術者として認めて欲しい。

経営事項審査の対象にして欲しい。

現場において資格の価値を問われることがない。

業界として基幹技能者の育成に取り組んでいるが現場での認知が低すぎる。行政の強い働きかけが必要。

公共工事での基幹技能者の常駐を義務づけて欲しい。

今の建設業は、資格がなくても安ければよいという風潮。そのため客に大変な迷惑をかけている。

今の主流は「やっつけ仕事」と「長時間労働」。その結果、良い仕事をしようと思う者ほどこの世界で生きていけない。

資格だけでは仕事はとれない。

何らかの特権が欲しい。

取得後2年経つが、資格が現場で生かされない。

資格者の現場揭示を義務づけてみてはどうか。

基幹技能者の雇用主に関するアンケート

平均的な雇用人数（日々雇用も含む）

雇用者数	人（108）	%
10 人未満	13	12.0
10 人以上 30 人未満	45	41.7
30 人以上 50 人未満	22	20.4
50 人以上 70 人未満	11	10.2
70 人以上 90 人未満	3	2.8
90 人以上 100 人未満	1	0.9
100 人以上 150 人未満	4	3.7
150 以上	9	8.3

基幹技能者の資格を従業員に取らせる理由

（複数回答）

理由	人（261）	%
本人に目標を与えるため	33	12.6
施工能力を高めるため	53	20.3
生産性を高めるため	18	6.9
施工品質を高めるため	63	24.1
責任感を高めるため	55	21.1
仕事に誇りを持たせるため	31	11.9
その他	8	3.1

●その他として、「安全管理の向上に役立てるため」「国家資格になる可能性がある」などがある。

★従業員に基幹技能者の資格を取らせる理由では、施工品質の向上、責任感の向上、施工能力の向上などが上位を占め、企業経営に直結した理由が挙げられている。

資格を取らせた本人の意識の変化

意識変化	人 (108)	%
変わった	80	74.1
変わらない	28	25.9

★従業員に基幹技能者の資格取得後、意識が変わったと見ている経営者は7割を超えている。

変わったこと（変わったと答えた方）

（複数回答）

変化点	人 (80)	%
責任感が増した	52	65.0
仕事に誇りを持つようになった	36	45.0
やる気を起こした	22	27.5
率先して仕事をするようになった	18	22.5
部下の指導に熱心になった	34	42.5
その他		

●その他として、「施工能力が向上」「朝礼などの行事に対し積極性が増した」などがある。

★変わった具体的な内容としては、責任感が増したが最も多く6割を超え、次いで仕事に誇りを持った、部下の指導に熱心になったが続いている。

資格取得時の身分、給与等の処遇の考慮

(複数回答)

考慮点	人 (77)	%
常雇から社員にした	4	5.2
資格手当を支給した	30	39.0
役付にした	11	14.3
昇給させた	9	11.7
健康保険に加入させた	4	5.2
厚生年金に加入させた	4	5.2
雇用保険に加入させた	3	3.9
労災保険に加入させた	3	3.9
建設業退職金共済に加入させた	3	3.9
その他	6	7.8

●その他として、「支給したいがままならない」「現場管理の責任者として任命」「祝い金を出す」「班長にした」などがある。

★資格取得後に考慮したのは、資格手当の支給が最も多く約4割、次いで役付にした、昇給が続いている。

基幹技能者に期待する役割

(複数回答)

期待する役割	人 (479)	%
施工計画に対する提案・調整	39	8.1
現場の工程管理	41	8.6
現場の品質管理	59	12.3
安全管理	53	11.1
現場のコスト管理	37	7.7
店社の技術者への提案、調整	22	4.6
元請の技術者への提案、調整	22	4.6
部下の教育・指導	46	9.6

現場でのリーダーシップ	57	11.9
部下に対する明確な指示・伝達	39	8.1
現場での的確な業務遂行	40	8.4
他人とのコミュニケーション	23	4.8
その他	1	0.2

★経営者が基幹技能者に期待するのは、品質管理、現場でのリーダーシップ、安全管理が上位を占めている。

基幹技能者の雇用形態

雇用形態	人 (108)	%
社員	97	89.8
常雇	8	7.4
日雇		
臨時雇	1	0.9
その他	2	1.9

★基幹技能者の雇用形態は、社員が最も多く約9割となっている。

基幹技能者に支払う賃金形態

賃金形態	人 (112)	%
月給制	83	74.1
日給月給制	24	21.4
日給日払制		
出来高給制	4	3.6
請負給制	1	0.9

★賃金形態では、月給制が最も多く7割強、次いで日給月給制の順となっている。

基幹技能者が加入する社会保険

(複数回答)

加入する社会保険	人 (382)	%
健康保険	78	20.4
国民健康保険	13	3.4
厚生年金	84	22.0
国民年金	6	1.6
雇用保険	80	20.9
厚生年金基金	44	11.5
労災保険	77	20.2
その他		
社会保険には加入させていない		

●その他として、「中小企業退職金制度」「簡易保険」「適格退職年金」「共済保険」「個人傷害保険」「労災上乗せ」「建退共」

★基幹技能者に加入させている社会保険は、厚生年金、雇用保険、健康保険、労災保険などが上位を占める。

基幹技能者を雇用する限界年齢

限界年齢	人 (101)	%
50 歳未満まで	12	11.9
50 歳以上 55 歳未満まで	2	2.0
55 歳以上 60 歳未満まで	58	57.4
60 歳以上 65 歳未満まで	27	26.7
65 歳以上まで	2	2.0

60歳を超えて雇用する場合の理由

●教育指導者として役立って欲しい。

資格、能力、健康などを勘案して、再雇用制度を設けている。

技能者不足のため。

65歳定年制を敷いている。以降は、やる気のある方については、関連企業で雇用。

60 歳定年制だが、健康状態が良ければ再雇用。

技術及び部下への指導を必要としている。

作業全般の指導役として、客先との調整や、現場管理を行ってもらい、現場作業については 64 歳で勇退としている。

——など。

一般技能者を雇用する限界年齢

限界年齢	人 (106)	%
50 歳未満まで	12	11.3
50 歳以上 55 歳代まで	2	1.9
55 歳以上 60 歳未満まで	58	54.7
60 歳以上 65 歳未満まで	31	29.2
65 歳以上まで	3	2.8

★基幹技能者と一般技能者を雇用する限界年齢は、55 歳以上 60 歳未満までとする回答が最も多く、いずれも 5 割を超えている。

技能者の確保と教育方法

●基幹技能者は社員として定着を図るが、一般技能者については必要な都度確保している。

取引先に依頼し、技術的講習をしてもらっている。

業界団体、外部機関における教育に参加させている。

基幹技能者は基本的に新規採用者を充てている。

年間スケジュールを作成し、実施。

本人の自覚重視、申し出があれば援助は惜しまない。

出来高によって報酬を出している。

各種講習会を受講させている。

現場での上司による教育指導。

広告や縁故採用。

技能士については経験年数をクリアした時点で受験させ、経費は会社で負担し、取得後は昇給している。

ハローワークや求人誌などで補充。また、業者間の口利きも採用している。

資格試験の受験講習会に積極的に参加させている。

職長教育に重点を置き、技能講習を受講・資格取得させている。

興味のある書籍を購入させている。

団体実施の講習会に参加させている。

I S O 9001 に基づいて教育訓練を計画・実施。

資格取得の年間計画に基づき、定期的な訓練を行っている。

定期採用者の教育は入社時、1・2・3年と集合教育を重ね、レベル合わせを行っている。以後は、階層別教育を実施。

資格取得費用は全額会社負担とし、資格手当の支給などの対応を行っている。

社外で行う講習会、社内で行う教育。

富士教育センターにて新入社員研修後、社内教育を実施。

資格手当を支給。

業界団体などへの要望

●公的な資格として欲しい。

基幹技能者を必要として欲しい。

経営事項審査で加算評価して欲しい。

資格の地位を向上させ、公的に認めていただきたい。

法制化し、立場を明確にして欲しい。

会社にとっても有益であり、模範社員でもある。

技能者の地位向上を望む。

育成には時間と金がかかり厳しいが、資格は技能者にとっては大切かつ役に立つものなので教育を行っている。

基幹技能者実態調査自由意見記載内容

業種全体を通して要望等が多いのは、「基幹技能者の名称、役割、業務内容が殆ど、行政、建設業界等に知られていない。そのため、資格を取得したメリットが何もない。建設現場、企業内でも殆ど評価されない。折角資格を取得しても、なんの役にも立たない、なんの為の資格なのか？このような制度を作った以上は現場で必要な資格にして欲しい」という意見が各業種を通して多かった。

以下に、主な意見、要望項目を挙げてみた。

1. 基幹技能者資格を、国家資格又は公的資格にして欲しい。
2. 基幹技能者の制度、名称等が全く知られていないので、行政、建設業界を含め広く一般にPRして欲しい。
3. 主任技術者として認定して欲しい。
4. 経営審査事項の対象にして欲しい。
5. 建設現場で必要な資格として認定して欲しい。
6. 公共工事の場合、特記仕様書で現場常駐を明記して欲しい。
7. 建設現場には、基幹技能者の常駐を義務付ける。
8. ヘルメット等に基幹技能者を表示出来るステッカー等があれば貼りたい。
9. 建設現場での役割を明確にして欲しい。
10. 基幹技能者の処遇改善を

——等々沢山の意見が寄せられたが、中には、あまり周知されておらず、また、評価もされていない資格ではあるが、

1. 基幹技能者になったことで、仕事に対する誇りと自信が持てるようになった。
2. 基幹技能者になるための講習を受講することによって、大変勉強になった。
3. 技能の伝承という方向から見れば、基幹技能者の役割は大きい。
4. なにもならない資格ではあるが、基幹技能者の資格を持つことにより、プロとしての自覚がでてくる。
5. 基幹技能者の育成を、これからもどんどん続けてください。すごく勉強になりました。

——などと、非常に前向きに捉えている意見もあった。

総括すると、基幹技能者の資格が国家資格や公的資格で無いこともあり、業界内ですら知名度が低く、評価、位置付けが明確で無いため、折角基幹技能者の資格を取得しても、なんのメリットも無い。

行政サイドで、もっと制度の周知と、具体的な評価・活用を図ることにより、資格の有効性をアピールして欲しい。

また、建設業界の中でも、評価、活用を図り、基幹技能者の地位を高める努力が必要である。という要望であるが、一方、基幹技能者の将来における必要性、建設現場での具体的な評価・活用に期待している様子が窺える。

建設現場における基幹技能者の業務に関するアンケート

調査主体：財団法人建設業振興基金

【本アンケート調査の目的】

このアンケート調査の目的は、基幹技能者として認定されている方が建設現場においてどのような役割・責任を担っておられるのか、その実態を調査することによりその現状を正確に把握し、基幹技能者の今後の評価・活用等の具体的な方策を検討するための基礎資料を集めることとしております。このアンケート調査の結果は基幹技能者のこれからの建設現場における役割と責任の明確化及び処遇の改善に反映される資料になりますので、答えられる範囲で正確にお答えください。

【ご記入の前に】

1. このアンケートは、建設現場において優れた技能・技術をもつスペシャリストとして「基幹技能者」の認定を受けられた方に送付しております。
基幹技能者とは、電気工事統括技士、造園工事基幹技能者、機械土工主任工事士、基幹圧接技士、橋梁基幹技能者、建築板金基幹技能者、鉄筋施工管理士及びサッシカーテンウォール基幹技能者の内、いずれかの資格保有者をいいます。
2. ご回答いただきましたアンケートについては、本調査の目的以外に使用することはありません。また、個人名、会社名等を公表することはありませんので、皆様の率直なご意見をお聞かせ下さい。
3. このアンケート票の内容に関して、不明な点等ございましたら、下記までお問い合わせください。
4. ご回答後、このアンケート票は同封の返信用封筒にて、平成14年3月27日までにご投函下さい。（切手不要）
5. 本調査は、財団法人建設業振興基金が労働調査会に業務委託し、実施するものです。したがって、アンケート票の返送先は、労働調査会宛となっております。

【問合せ先】

財団法人建設業振興基金 構造改善第2部 特別専門役 山田英雄
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-2-1 虎ノ門4丁目森ビル2号館
電話：03-5473-4572 FAX：03-5473-4580 e-mail yamada@kensetsu-kikin.or.jp

アンケート回答記入者の氏名「 _____ 」

問1 あなたが雇用されている会社の名前を記入してください。

会社名

問2 あなたが従事している建設業の職種は次のどれですか、該当するものを○で囲んでください。

- | | | | | |
|---------|-------|-----------------|-------|---------|
| 1. 電気 | 2. 造園 | 3. 機械土工 | 4. 圧接 | 5. 橋梁架設 |
| 6. 建築板金 | 7. 鉄筋 | 8. サッシ・カーテンウォール | | |

問3 あなたが基幹技能者の資格を取得した時期を記入してください。

資格取得 平成 年 月 日 資格取得番号

問4 あなたは何歳ですか（平成14年2月末の年齢）。 満 歳

問5 建設業に従事した経験年数、職長（世話役、班長等）としてのそれぞれの経験年数を教えてください。（平成14年2月末時点で）

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| 1. 今までの経験年数 | (年 月) |
| 2. 今までの経験年数の内、職長（世話役、班長等）としての経験年数 | (年 月) |

問6 あなたの雇用上の身分はどのようになっていますか？

次の中から選んで○をしてください。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 社員 |
| 2. 常雇：「日雇」「臨時雇」以外の雇用者 |
| 3. 日雇：日々あるいは1ヶ月未満の契約で雇われている者 |
| 4. 臨時雇：1ヶ月以上1年未満の雇用期間を定めて雇われている者 |
| 5. 事業主 |
| 6. その他：() |

問7 あなたの現在の主たる給与・賃金は次の中のどれですか？

該当するものに○をしてください。

- | |
|---|
| 1. 月給制：賃金が <u>月</u> を単位に定められている。 |
| 2. 月給＋出来高制： <u>月</u> を単位に定められた <u>月給</u> にプラスして業績または出来高に応じて支払われる |
| 3. 日給月給制：賃金が <u>1日</u> を単位に定められており、 <u>月ごと</u> で支払われる。 |
| 4. 日給日払等：賃金が <u>1日</u> を単位に定められており、 <u>日ごと</u> 、 <u>週ごと</u> 支払われる |

5. 出来高給制：労働者の業績または出来高に応じて支払われる。
6. 請負給制：一定の仕事を完成することを約束し、仕事が完成すれば一定の報酬を得る
7. その他：()

問 8 あなたの昨年（平成 13 年）の収入（税金・社会保険料を含めた総収入額）はいくらぐらいですか？

1. 年間 万円 2. 分からない

問 9 あなたが加入している社会保険について次の中から○をしてください。

1. 健康保険 2. 国民健康保険 3. 厚生年金 4. 国民年金
5. 雇用保険 6. その他（具体的に)
7. 加入していない（その理由)

問 9 あなたは、建設現場で建設業法上の主任技術者を兼務している場合が多いですか。

1. はい 2. いいえ

問 11 あなたは基幹技能者認定制度をどのような方法で知りましたか？
次の中から選んで○をしてください。

1. 会社から受講を進められた 2. 団体からのチラシ 3. 人から聞いた
4. その他（具体的に)

問 12 あなたの現場で基幹技能者の名称、役割等がまわりの人達に知られていますか？もし、知られていない場合は、どうして知られていないと思いますか？

1. よく知られている 2. 知られている 3. あまり知られていない
4. 知られていない（その理由)

問 13 あなたは建設現場において、どのような業務を行っていますか？

次の内該当するものすべてに○をしてください。また、その中で特に重要と考えられる項目 3 つまで◎をしてください。

- | | | |
|-------------------------|----------------|----------------|
| 1. 施工計画の作成 | 2. 施工図の作成 | 3. 事前検討会への参加 |
| 4. 仕事の段取り | 5. 技能員の手配 | 6. 資材の手配 |
| 7. 元請の技術者への提案、調整、報告 | | |
| 8. 店社の技術者への提案、調整、報告 | | |
| 9. 発注者との設計・設計変更協議 | | |
| 10. 現場の工程管理 | 11. 現場の品質管理 | 12. 安全管理 |
| 13. 現場のコスト管理 | 14. 現場施工 | 15. 現場ルールの周知徹底 |
| 16. 現場の OJT | 17. 作業員の適正配置 | |
| 18. 他職種の基幹技能者・職長との連絡・調整 | 19. 職長会活動等への参加 | |

20. 住民説明・住民からの苦情への対応
21. その他（具体的に

)

問 14 あなたが基幹技能者になってから、会社での処遇は変わりましたか？

次の内該当するものすべてに○をしてください。

1. 社員になった 2. 職位が上がった 3. 給与・賃金が上がった
4. 資格手当が支給されることになった 5. 健康保険に加入した
6. 厚生年金に加入した 7. 雇用保険に加入した
8. その他（具体的に
9. 変わらない

問 15 あなたが基幹技能者になってから、建設現場における元請業者や関連する下請業者の態度等に変化がありましたか？あった場合は具体的に教えてください。

1. 変化があった（具体的に
2. 変化がなかった

問 16 あなたは基幹技能者としての業務を行うにあたり、どのような相手と情報・指示のやり取りを行いますか？

次の内該当するものに○をしてください。

1. 元請の社員・技術者 2. 店社の社員・技術者
3. 他職種の基幹技能者・職長 4. 部下の作業員等
5. その他（具体的に

問 17 あなたは基幹技能者として建設現場で何人の部下を指導・管理していますか。

平均 人

問 18 あなたは建設現場において、部下に対するOJTをやっていますか？

1. やっている 2. やっていない（その理由

問 19 前問でやっていると答えた方にお尋ねします。それはどんな時ですか
該当するものに○をしてください。

1. 部下に作業工程・手順をよく理解させるため
2. 部下の作業能力を高めるため 3. 部下の能力を十分引き出すため
4. 部下が自分の仕事に自信を持つようにするため
5. その他（具体的に

問 20 あなたは基幹技能者の資格を取得してから仕事の内容が変わりましたか？

1. 変わった 2. 変わらない

1. 技能主体から技術主体に変わった 2. 指導・管理業務が増えた
3. 書類作成業務が増えた 4. 他職種との連絡・調整が増えた
5. その他（具体的に

歳位まで

- 83 -

建設現場における基幹技能者の雇用主に関するアンケート

調査主体：財団法人建設業振興基金

【本アンケート調査の目的】

この調査は、貴社に所属する基幹技能者についての処遇と、建設現場における役割・責任等の活用状況等についての実態を調査することにより、基幹技能者の今後の評価・活用等の具体的な方策を検討するための基礎資料とするものです

【ご記入の前に】

1. このアンケートは、基幹技能者を雇用されている会社経営者の方に送付しております。
基幹技能者とは、電気工事統括技士、造園工事基幹技能者、機械土工主任工事士、基幹圧接技士、橋梁基幹技能者、建築板金基幹技能者、鉄筋施工管理士及びサッシ・カーテンウォール基幹技能者の内、いずれかの資格保有者をいいます。
2. ご回答いただきましたアンケートについては、本調査の目的以外に使用することは有りません。また、個人名、会社名等を公表することはありませんので、皆様の率直なご意見をお聞かせ下さい。
2. このアンケート票の内容に関して、不明な点等ございましたら、下記までお問い合わせ下さい。
3. ご回答後、このアンケート票は同封の返信用封筒にて、平成14年 月 日 までにご投函下さい。（切手不要）
4. 本調査は、財団法人建設業振興基金が㈱労働調査会に業務委託し、実施するものです。したがって、アンケート票の返送先は労働調査会宛となっております。
5. 【問合せ先】
財団法人建設業振興基金 構造改善第2部 特別専門役 山田英雄
〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-2-12 虎ノ門4丁目森ビル2号館
TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4580 e-mail yamada@kensetsu-kikin.r.jp

建設業経営者の方にお尋ねします。

アンケート回答者所属部署

氏名

問1 あなたの会社名及び建設業許可業種を記入してください。

会社名		業種		資本金	
-----	--	----	--	-----	--

問2 あなたの会社の平均的な雇用人数（日々雇用も含む。）は何人くらいですか。

平均	人
----	---

問3 あなたの会社では、なぜ基幹技能者の資格を従業員に取らせるのですか？
該当するものに○をしてください。

1. 本人に目標を与えるため	2. 施工能力を高めるため
3. 生産性を高めるため	4. 施工品質を高めるため
5. 責任感を高めるため	6. 仕事に誇りを持たせるため
7. その他（具体的に	）

問4 あなたの会社では、基幹技能者の資格を取らせた本人の意識は変わりましたか？

1. 変わった	2. 変わらない
---------	----------

問5 前問で変わったと答えた方にお尋ねします。変わったのはどのような事ですか。
該当するものに○をしてください。

1. 責任感が増した	2. 仕事に誇りを持つようになった
3. やる気を起こした	4. 率先して仕事をするようになった
5. 部下の指導に熱心になった	
6. その他（具体的に	）

問6 あなたの会社の従業員が、基幹技能者の資格を取ったときは、身分、給与等の
処遇について考慮してますか？該当するものに○をしてください。

1. 常雇から社員にした	2. 資格手当を支給した
3. 役付にした	4. 昇給させた
5. 健康保険に加入させた	6. 厚生年金に加入させた
7. 雇用保険に加入させた	8. 労災保険に加入させた
9. 建設業退職金共済に加入させた	
10. その他（具体的に	）

問7 あなたは建設現場で基幹技能者にどのような役割を期待しますか？
該当するものに○をしてください。

1. 施工計画に対する提案・調整	2. 現場の工程管理
3. 現場の品質管理	4. 安全管理
5. 現場のコスト管理	6. 店社の技術者への提案、調整
7. 元請の技術者への提案、調整	8. 部下の教育・指導
9. 現場でのリーダーシップ	10. 部下に対する明確な指示・伝達
11. 現場での的確な業務遂行	12. 他人とのコミュニケーション

問 8 基幹技能者を育成するために具体的に何かあれば詳しく述べてください。

問 9 あなたの会社では、基幹技能者の雇用形態は次のどれに該当しますか？
該当する項目を○をしてください。

1. 社員
2. 常雇：「日雇」「臨時雇」以外の雇用者
3. 日雇：日々あるいは1ヶ月未満の契約で雇われている者
4. 臨時雇：1ヶ月以上1年未満の雇用期間を定めて雇われている者
5. その他（具体的に

)

問 10 あなたの会社では、基幹技能者に支払う賃金等は次のどれに該当しますか？
該当する項目を○で囲んでください。

1. 月給制：賃金が月単位でさだめられており、月ごとに支払われる
2. 日給月給制：賃金が1日を単位として定められており、月ごとに支払われる
3. 日給日払制：賃金が1日を単位として定められており、日ごと、週ごとに支払われる
4. 出来高給制：労働者の業績または出来高に応じて支払われる
5. 請負給制：一定の仕事在完成することを約束し、仕事が完成すれば一定の報酬を得る

問 11 あなたの会社では、基幹技能者を社会保険に加入させていますか？
加入させている場合は、次の該当するものに○をしてください。

1. 健康保険 2. 国民健康保険 3. 厚生年金 4. 国民年金 5. 雇用保険
6. 厚生年金基金 7. 労災保険 8. その他（具体的に
9. 社会保険には加入させていない（その理由

)

問 12 あなたの会社では、基幹技能者は何歳位まで雇用しますか？

() 歳まで雇用
60歳を超えて雇用する場合は、その理由をお書きください。

問 13 あなたの会社では、一般技能者（基幹技能者を除き職長を含む。）を何歳位迄雇用しますか？

歳まで雇用

問 14 あなたの会社では、基幹技能者を含め技能者の確保と教育には、どのような方法を取っておられますか？

問 15 基幹技能者の確保・育成にあたって建設業団体等に対して要望等があれば、ご自由にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

